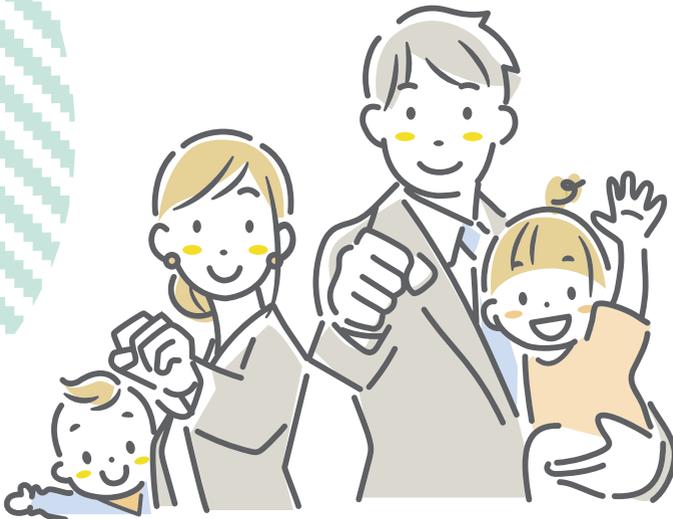




岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進 エクセレント企業

取組事例集

(平成23年度～令和6年度認定)



令和7年3月 岐阜県



岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進 エクセレント企業

ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業にとっては人材の確保・定着や、従業員の働く意欲の向上、さらには生産性アップにつながるとともに、従業員にとっては、子育ての時間や地域との関わりを持ちながら、やりがいや充実感を持って働くことにつながります。

岐阜県では、ワーク・ライフ・バランスに先進的に取り組む企業・団体を「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」として認定する制度を平成23年度に創設し、令和6年度までに212社を認定しています。

INDEX(1)

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の取り組み紹介 ※業種別、50音順に掲載

農業	大雅	山県市	令和3年度認定	6P
建設業	アース・クリエイト	岐阜市	平成24年度認定	7P
	安部日鋼工業	岐阜市	令和元年度認定	8P
	市川工務店	岐阜市	平成27年度認定	9P
	梅田建設	山県市	令和5年度認定	10P
	大西組	郡上市	令和5年度認定	11P
	加藤組	笠松町	令和6年度認定	12P
	向陽信和	土岐市	平成30年度認定	13P
	三承工業	岐阜市	平成28年度認定	14P
	三洋組	岐阜市	令和6年度認定	15P
	シーテック 岐阜支社	岐阜市	令和2年度認定	16P
	西建産業	揖斐川町	令和6年度認定	17P
	西濃建設	揖斐川町	平成30年度認定	18P
	SEIWA	岐阜市	平成24年度認定	19P
	大日本土木	岐阜市	平成28年度認定	20P
	大雄	各務原市	平成29年度認定	21P
	ダイワテクノ	岐阜市	平成25年度認定	22P
	館林建設	土岐市	令和6年度認定	23P
	立保	東白川村	平成30年度認定	24P
	中濃	可児市	令和2年度認定	25P
	中部興業	七宗町	平成28年度認定	26P
	塚本産業	美濃加茂市	平成26年度認定	27P
	付知土建	中津川市	令和6年度認定	28P
	T3	大垣市	令和4年度認定	29P
	内藤建設	岐阜市	令和4年度認定	30P
	長瀬土建	高山市	令和2年度認定	31P
	日本水機工	岐阜市	令和2年度認定	32P
	野原組	揖斐川町	平成30年度認定	33P
	HAGIホーム・プロデュース	大垣市	令和4年度認定	34P
	丸成林建設	岐阜市	平成29年度認定	35P
	Miyama	山県市	令和5年度認定	36P
	山佐組	関市	令和6年度認定	37P
	吉川組	羽島市	平成30年度認定	38P

INDEX(2)

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の取り組み紹介 ※業種別、50音順に掲載

製造業	アピ	岐阜市	平成27年度認定	39P
	アマダ 土岐事業所	土岐市	令和6年度認定	40P
	アルプス薬品工業	飛騨市	平成30年度認定	41P
	イビデン	大垣市	平成29年度認定	42P
	イマオコーポレーション	関市	令和元年度認定	43P
	岩田製作所	関市	平成23年度認定	44P
	内堀醸造	八百津町	平成30年度認定	45P
	エイワ	垂井町	令和3年度認定	46P
	MMCRリョウテック	神戸町	平成29年度認定	47P
	大垣村田製作所	大垣市	平成28年度認定	48P
	オオサキメディカル 郡上工場	郡上市	平成29年度認定	49P
	カイインダストリーズ	関市	令和5年度認定	50P
	各務原航空機器	各務原市	令和5年度認定	51P
	岐阜車体工業	各務原市	平成27年度認定	52P
	コムラ	岐阜市	平成30年度認定	53P
	サトウパック	美濃市	平成27年度認定	54P
	サンメッセ	大垣市	平成30年度認定	55P
	三友精機	中津川市	令和2年度認定	56P
	シーシーアイグループ	関市	令和2年度認定	57P
	杉山バルブ製作所	山県市	令和2年度認定	58P
	ソーワテクニカ	中津川市	平成30年度認定	59P
	ダイアトップ	郡上市	令和4年度認定	60P
	太平洋工業	大垣市	平成27年度認定	61P
	デジタ	恵那市	令和5年度認定	62P
	テルモ・クリニカルサブライ	各務原市	平成30年度認定	63P
	東洋	飛騨市	平成23年度認定	64P
	東レコムズ岐阜	神戸町	平成29年度認定	65P
	トキワ	中津川市	平成29年度認定	66P
	常盤電機	各務原市	令和6年度認定	67P
	鳥羽工産	各務原市	令和元年度認定	68P
	長井紙工	関市	令和3年度認定	69P
	浪速製菓	本巣市	平成25年度認定	70P
	鍋屋バイテック	関市	平成29年度認定	71P
	NITTAN恵那金属	中津川市	令和5年度認定	72P
	日特スパークテックWKS二野工場	可児市	令和6年度認定	73P
	日本トムソン 岐阜製作所	美濃市	令和3年度認定	74P
	日本キャンパック 岐阜工場	岐阜市	令和3年度認定	75P
	ハイビックス	瑞穂市	平成25年度認定	76P
	早川工業	関市	令和3年度認定	77P
	早野研工	大垣市	令和5年度認定	78P
	飛騨ダイカスト	飛騨市	平成25年度認定	79P
	フジ精密	大垣市	平成30年度認定	80P
	水生活製作所	山県市	平成29年度認定	81P
	ミツトヨ 中津川工場	中津川市	令和3年度認定	82P
	三菱ケミカル 中日本事業所	大垣市	令和5年度認定	83P
美濃工業	中津川市	平成29年度認定	84P	

INDEX(3)

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の取り組み紹介 ※業種別、50音順に掲載

	明光化成工業	恵那市	令和6年度認定	85P
	明宝特産物加工	郡上市	令和2年度認定	86P
	メニコン関工場	関市	令和元年度認定	87P
	メルコエアテック	中津川市	令和元年度認定	88P
	森松工業	本巣市	令和元年度認定	89P
	山共・山共フォレスト	東白川村	平成30年度認定	90P
	山本製作所	山県市	令和2年度認定	91P
	レシップホールディングス	本巣市	平成28年度認定	92P
電気業	中部電力パワーグリッド 岐阜・多治見・高山支社	岐阜市	平成29年度認定	93P
情報通信業	サイバーインテリジェンス	岐阜市	令和元年度認定	94P
	シーシーエヌ	岐阜市	令和5年度認定	95P
	セイノー情報サービス	大垣市	平成29年度認定	96P
	ソフィア総合研究所	大垣市	平成24年度認定	97P
	タック	大垣市	平成27年度認定	98P
	テクノア	岐阜市	令和3年度認定	99P
	電算システム	岐阜市	令和3年度認定	100P
	ミライコミュニケーションネットワーク	大垣市	令和5年度認定	101P
	ライトスピードソリューションズ	大垣市	令和5年度認定	102P
	リーピー	岐阜市	平成30年度認定	103P
卸売業、小売業	インフォファーム	岐阜市	令和5年度認定	104P
	コープぎふ	各務原市	平成27年度認定	105P
	五月商店	各務原市	令和元年度認定	106P
	サンテイ	関市	令和6年度認定	107P
	将矢	岐阜市	平成30年度認定	108P
	高山米穀協業組合	高山市	令和2年度認定	109P
	たんぼぼ薬局	岐阜市	平成27年度認定	110P
	中部事務機	岐阜市	令和4年度認定	111P
	中部薬品	多治見市	令和4年度認定	112P
	デイマンシェ	岐阜市	平成28年度認定	113P
	ヒロタ	岐阜市	令和元年度認定	114P
	ファミリー	可児市	令和3年度認定	115P
	平成調剤薬局	岐阜市	令和元年度認定	116P
	丸山木材ホールディングス	中津川市	平成26年度認定	117P
	名岐サービスセンター	郡上市	平成23年度認定	118P
	山本呉服店	揖斐川町	令和元年度認定	119P
	ヨシケイ岐阜	関市	令和3年度認定	120P
	リコージャパン 岐阜支社	岐阜市	平成30年度認定	121P
金融業、保険業	アルファ・パートナー	岐阜市	令和元年度認定	122P
	SMBC日興証券 岐阜支店	岐阜市	令和3年度認定	123P
	大垣共立銀行	大垣市	平成27年度認定	124P
	大垣西濃信用金庫	大垣市	平成27年度認定	125P
	岐阜県信用農業協同組合連合会	岐阜市	令和6年度認定	126P
	岐阜県民共済生活協同組合	岐阜市	令和5年度認定	127P
	岐阜商工信用組合	岐阜市	平成30年度認定	128P
	岐阜信用金庫	岐阜市	平成28年度認定	129P
	十六フィナンシャルグループ	岐阜市	平成27年度認定	130P
	関信用金庫	関市	平成29年度認定	131P

INDEX(4)

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の取り組み紹介 ※業種別、50音順に掲載

金融業、保険業	損害保険ジャパン 岐阜支店・岐阜中央支店	岐阜市	平成30年度認定	132P
	第一生命保険 岐阜支社	岐阜市	令和元年度認定	133P
	高山信用金庫	高山市	平成28年度認定	134P
	東京海上日動火災保険 岐阜支店	岐阜市	令和元年度認定	135P
	東濃信用金庫	多治見市	平成27年度認定	136P
	日本政策金融公庫 岐阜支店	岐阜市	平成28年度認定	137P
	飛騨信用組合	高山市	平成28年度認定	138P
	三井住友海上火災保険 岐阜支店	岐阜市	平成30年度認定	139P
	明治安田生命保険 岐阜支社	岐阜市	令和2年度認定	140P
	学術研究、専門・技術サービス業	アドバンス経営	岐阜市	平成25年度認定
杉原事務所		大垣市	令和2年度認定	142P
伏屋社会保険労務士事務所		岐阜市	平成25年度認定	143P
宿泊業、飲食サービス業	ぶらす	岐阜市	令和5年度認定	144P
	十八楼	岐阜市	平成30年度認定	145P
生活関連サービス業、娯楽業	トマト	恵那市	令和元年度認定	146P
	トヨタ瑞浪開発	瑞浪市	平成28年度認定	147P
	Bond	岐阜市	平成30年度認定	148P
教育、学習支援業	大垣市文化事業団	大垣市	平成24年度認定	149P
	岐阜市教育文化振興事業団	岐阜市	令和元年度認定	150P
医療、福祉	足近保育園会	羽島市	平成27年度認定	151P
	アルト	岐阜市	平成29年度認定	152P
	笑顔いちばん	各務原市	平成29年度認定	153P
	桜友会	関市	平成27年度認定	154P
	大垣市社会福祉事業団	大垣市	平成27年度認定	155P
	各務原市社会福祉事業団	各務原市	平成30年度認定	156P
	梶の木会	可児市	令和4年度認定	157P
	ケア21	高山市	令和元年度認定	158P
	慶睦会	岐阜市	平成27年度認定	159P
	恵母の会	海津市	平成30年度認定	160P
	耕グループ	恵那市	平成27年度認定	161P
	浩仁会	大野町	平成27年度認定	162P
	香徳会 関中央病院グループ	関市	平成27年度認定	163P
	五常会	中津川市	令和2年度認定	164P
	サーバント	可児市	令和5年度認定	165P
	ザイタック	土岐市	平成23年度認定	166P
	さくらゆき	岐南町	令和元年度認定	167P
	サンはぎわら	下呂市	令和2年度認定	168P
	慈恵会	美濃加茂市	平成29年度認定	169P
	桜和会	揖斐川町	令和4年度認定	170P
	如水会	大野町	令和3年度認定	171P
	仁寿会	多治見市	平成29年度認定	172P
	新生会	池田町	令和元年度認定	173P
	新生メディカル	岐阜市	平成27年度認定	174P
	神明会	美濃加茂市	令和4年度認定	175P
	杉和会	関ヶ原町	平成24年度認定	176P
	善心会	神戸町	平成29年度認定	177P
	蘇西厚生会 松波総合病院	笠松町	平成28年度認定	178P

INDEX(5)

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の取り組み紹介 ※業種別、50音順に掲載

医療、福祉	大東福祉会	大垣市	令和元年度認定	179P	
	多治見市社会福祉協議会	多治見市	令和4年度認定	180P	
	橋会 介護老人保健施設 西美濃さくら苑	池田町	平成29年度認定	181P	
	千代田会	岐阜市	令和2年度認定	182P	
	賃貸ルーム	大垣市	平成30年度認定	183P	
	哲楓会 やまうち小児歯科	中津川市	令和元年度認定	184P	
	(医)登豊会	岐阜市	令和5年度認定	185P	
	(福)登豊会	岐南町	令和2年度認定	186P	
	同朋会	山県市	令和2年度認定	187P	
	ノバネットワークス	郡上市	平成24年度認定	188P	
	萩原北醫院	下呂市	平成25年度認定	189P	
	白寿会	垂井町	平成29年度認定	190P	
	白東会 浄心こどもの城	郡上市	令和元年度認定	191P	
	はしま	羽島市	令和元年度認定	192P	
	羽島企画トータルケアママーズ	羽島市	平成28年度認定	193P	
	羽島郡福寿会	笠松町	平成30年度認定	194P	
	花園福祉会	土岐市	令和3年度認定	195P	
	ひがし福祉会	中津川市	令和3年度認定	196P	
	フェニックス	各務原市	平成23年度認定	197P	
	平成会	関市	平成27年度認定	198P	
	豊寿会	岐阜市	平成30年度認定	199P	
	北農	大垣市	令和3年度認定	200P	
	村の木清福会	可児市	令和2年度認定	201P	
	友愛会	岐阜市	平成29年度認定	202P	
	擁童協会	大野町	令和4年度認定	203P	
	吉城福祉会	飛騨市	平成30年度認定	204P	
	りあらいず和	郡上市	平成27年度認定	205P	
	リリフル	大垣市	令和2年度認定	206P	
	和光会グループ	岐阜市	平成27年度認定	207P	
	サービス業 (他に分類されないもの)	オンダテクノ	岐阜市	平成29年度認定	208P
		サン・テンポラリー	岐阜市	平成30年度認定	209P
		セクテック	多治見市	令和6年度認定	210P
		中広	岐阜市	平成28年度認定	211P
トイ・ファーム		可児市	令和6年度認定	212P	
東清		中津川市	平成24年度認定	213P	
トーカイ		岐阜市	平成27年度認定	214P	
ナカタツ環境		揖斐川町	令和6年度認定	215P	
日本イベント企画		大垣市	令和4年度認定	216P	

[特集] 令和6年度認定 岐阜県WLB推進エクセレント企業217P

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業認定制度219P

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業 募集概要221P

岐阜県男女共同参画・女性の活躍支援センター223P

(株)大雅

山県市・農業

従業員数 / 男性12名 女性9名 計21名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①女性の活躍を支えるため育児・介護支援制度を整備
- ②社員が主体となってグローバルGAP認証を取得
- ③社員や社員の配偶者にケーキをプレゼント



子育てをしながら観光農園を担う安田奈津樹さん(左)と小寺千尋さん(右)。女性ならではのアイデアを提案し、観光農園には家族連れやカップルなどが多く訪れる。

女性の活躍で農業の未来を開拓

イチゴの栽培指導や観光農園、有機肥料の製造を手掛ける大雅。これまで男性社員がほとんどだった同社は、2014年に安田奈津樹さんが入社したことを機に、女性が活躍できる会社づくりを進めてきた。意欲の高かった安田さんを見込んでイチ

ゴ観光農園のリーダーに抜てきし、

新商品の開発や顧客対応などを一任。すると売上は伸び、会社を支える事業に成長した。これらが評価され、17年には「農業の未来をつくる女性活躍経営体100選(WAPI 00)」に選ばれた。

また、安田さんの妊娠をきっかけに、育児や介護に関する休業制度を整備。休職前後には要望に応じて勤務時間を調整するなど、柔軟に対応している。20年に育児休業を取った小寺千尋さんは「前例があったのでスムーズに対応してもらえた。復帰後も子育てをしながら無理なく働けている」と語る。

18年には女性社員たちの提案により、農業の生産工程を評価する制度「グローバルGAP」を県内のイチゴ生産者で初めて取得した。取得後も労働環境について定期的に話し合う場を設けるなど日々改善に取り組み、さらに働きやすい職場



クリスマスには観光農園で栽培したイチゴを使った特製ケーキを従業員にプレゼントする。幼い子どもがいる杉原徹さんは「家族も喜んでくれるのでうれしい」と笑顔を見せる。

となるよう努力を続けている。

社員の家族にも会社のことを知ってもらおうと、新しく入った社員とその家族を対象に、江崎雅教代表取締役との食事会を入社3カ月以内に実施しており、製造部の杉原徹さんは「会社の方針などを代表取締役から直接聞いたことで、家族も私も安心できた」と話す。家族の誕生日やクリスマスにはケーキをプレゼントするなど、社員の家族も会社の一員として大切にしている。社風が根付いている。

アース・クリエイト(有)

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性14名 女性13名 計27名 ※令和7年1月現在

エクセレント
POINT

- ①子に関する有給休暇は義務教育終了まで無制限に取得可能
- ②子育て中の女性が短時間でも働きやすい、チーム制システムの導入
- ③情報共有やバディ制度で、業務効率化と時間外労働削減

建設業

社員満足、業績向上に直結

アース・クリエイトは小規模事業所でありながら、これまでに11人の男性従業員と2人の女性従業員が育児休業を取得している。過去には過酷な労働環境だったが、各現場の情報共有や仕事を助け合うバディ制度などによって、作業の計画化や効率化を図り、子育て支援と会社業績の両面を並行して改善。結果、会社全体で育児従業者をフォロ

ーする姿勢が生まれ、年次有休取得率を伸ばしながらも、平均時間外労働を3分の1に大幅縮小し、厚生労働省「イクメン企業アワード」でグランプリに輝いた。

2020年に発足した企画制作室では、パート従業員として育児中の女性8人が在籍。男性が過半数を占めている建設業界では珍しい5対5の男女比率となっている。また、バディ制度の実施により、パート勤務でも効率よく業務を遂行していける仕組みを構築した。企画制作室には女性管理職を登用しており、家庭状況などを把握して支援できる環境を作り出している。その他にも子どもの体調不良などで出社が難しい場合に、在宅で業務ができる環境を整備。さらにフレックスタイム制度を導入したことで、出勤時間の調整が可能になった。

アース・クリエイトでは、社会復帰を躊躇している育児中の女性などを積極的に採用。1日1時間から働けるママさんパートのチームを作り、チーム内で各自の業務内容を共有してフォローし合える環境を整備した。女性ならではの視点や考え方を取り入れて、より活気のある職場を作り、建設業界のイメージ改革を図っている。



女性社員の子どもと談笑する亀山雄樹代表取締役。



社員からは「育児中でも柔軟な勤務で働ける環境にやりがいを感じている」との声が上がる。

(株)安部日鋼工業

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性466名 女性66名 計532名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①入社間もない社員に対する4日間の特別有給休暇制度の導入
- ②中学校就学前の子どもの対象とした有給の子の看護休暇制度の導入
- ③女性社員からの意見を取り入れて職場環境を改善



子の看護休暇を取得した社員は、「周囲からの理解もあり休暇を取得しやすく、仕事と子育ての両立がしやすい」と話す。

休暇取得を促進し、社員の意見を尊重

2019年4月から、新入社員や中途入社社員の社員を対象に「ワークライフバランス推進特別休暇」として、法定の年次有給休暇が付与される前に使用できる4日間の特別有給休暇制度を導入。多くの該当社員が利用しており、急な体調不良等の際に安心して休むことができるよう配慮している。また、

協力会社等に対しては「現場の土曜・日曜完全閉所への協力依頼」の通知書を送付し、働き方改革への理解を促している。

さらに、24年10月には中学校就学前までの子どもを養育する社員を対象に、怪我や病気にかかった子どもの世話をするためなどに取得できる有給の子の看護休暇制度を導入。対象となる子どもの年齢を法定基準以上に拡大し、有給とすることで社員が休暇を取得しやすい職場環境の促進を図っている。看護休暇を取得した社員は「周囲からの理解もあり休暇を取得しやすく、仕事と子育ての両立がしやすい」と話す。

より働きやすい職場となるよう18年には女性活躍推進委員会を立ち上げ、全女性社員に対してアンケート調査を実施。職場環境改善などに関する意見を集約し、時間単位の有給休暇制度を導入した。



女性の視点で現場の安全衛生面をチェックする女性安全衛生パトロール隊。

また、安全最優先の理念から女性の視点で現場の安全衛生面をチェックする女性安全衛生パトロール隊「ABEサーふていFLOWERS」を結成。建設現場に女性専用トイレの確保を進めるなど、精力的に取り組んでいる。

(株)市川工務店

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性301名 女性47名 計348名 ※令和6年11月現在

建設業

**エクセレント
POINT**

- ①育児休業取得者の会を開き、スムーズな復帰をサポート
- ②女性技術者の会を立ち上げ職場環境改善を推進
- ③配偶者出産休暇で男性社員の育児参加を促進

環境改善で女性の活躍推進

男性中心の建設業界において、早くから子育てと仕事を両立できる社風構築に努めてきた市川工務店。全体の約1割を占める女性社員のうち2022年度は9名が育児休業を取得しており、出産を理由とした退職者はいない。20年からは、会社近くの企業主導型保育園



「けんげんぱ」の現場パトロールでは、誰もが働きやすい環境を目指して現場環境パトロールを行うだけでなく、SDGs目標に対する各現場での取り組み評価も行う。

と協定を結び復帰を支援している。「育児を返つて復帰している方ばかりなので、復帰に關しての心配は少なかつた」と話すのは村井紗由美さん。会社の制度を利用して2年間の育児を取得後、短時間勤務で復帰した。「保育園が見つからず復帰できない



「小学校入学前まで短時間勤務制度を使えるのでありがたい」と話す村井紗由美さんは、2児を出産後、2年間の育児を経て短時間勤務で復帰。

か心配だったが、会社が協定を結んでいる保育園を紹介してもらい、子どもの預け先が見つかった」と笑顔をみせる。さらに、扶養手当とは別に子どもの出生から高校入学までイベントごとに総額30万円の一時金を支給するなど、支援制度も手厚い。

15年には、女性技術者の会「けんげんぱ」を立ち上げた。これまでも建設現場の女性専用トイレや更衣

室の確保などを進めてきたが、さらなる働きやすさやキャリアアップに向けて、女性技術者15人が検討を行う。「女性の技術者はまだ少ないが、長く勤められる環境をつくり、ステップアップしていきたい」と吉田身友希会長。

久留宮裕司総務部長は「より多くの女性技術者を積極的に迎えるためにも、気持ちよく働ける環境を整備していきたい」と意欲を見せる。

梅田建設(株)

山口市・建設業

従業員数 / 男性22名 女性6名 計28名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ① 定年後も活躍できる環境を提供
- ② サテライトオフィス活用などで所定外労働時間を削減
- ③ 新入社員やインターンシップ参加者への手厚いフォローアップ

長く働ける環境と若手への手厚いサポート

農業にも注力する梅田建設は、本社近隣に「美濃山県元氣ファーム」を開設。定年後も就労を希望する人たちの受け皿にもなっており、元社員で83歳の棚橋武司さんは2022年度まで農場長を務め、現在も農場で働いている。また、農場の職員の多くが地域の女性で、主に加工作業を担当。黒ニンニクや焼き芋

など、女性の視点が生かされた人気商品を生み出してきた。

家族の介護を担う社員が増加する状況を見据え、介護休業制度を利用しやすい職場風土づくりを推進。対象者が取得した際は希望を尊重し、職場復帰の準備期間としてパートタイムでの在宅勤務を認め、復帰を支援。現在は正社員として職場に復帰しており、モデルケースとなっている。

所定外労働時間削減にも取り組んでおり、現場で設置が可能な場合は、パソコンなどが使用できるサテライトオフィスを開設。現場監督全員がタブレットを持ち、写真アプリを活用することで、会社に帰らず現地で写真整理を行えるようにした。

社員定着のために、新入社員にはマンツーマンで支援する体制を構築。インターンシップに参加する学生に

は手厚くフォローアップを行っている。インターンシップを経て入社した新入社員の小森瑠惟さんは「社内の雰囲気は良くてここで働きたいと感じた。実際に入社してみても、ここで働き続けたいと思っている」と話す。また、法定を上回る育児制度を設けており、10年から23年で女性社員の出産・育児による離職率は0%で、産休・育休の取得率は100%を維持している。



インターンシップを経て社内の雰囲気の良さに惹かれて入社を決めた小森瑠惟さん(写真左)。



作業現場にパソコンなどが使用できるサテライトオフィスを開設することで所定外労働時間の削減を図る。

(株)大西組

郡上市・建設業

従業員数 / 男性35名 女性5名 計40名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①モチベーションやチームワークを高める社内環境を整備
- ②子育て世代を支援し、仕事と家庭の両立を支援
- ③免許・資格に必要な費用を全額負担、資格手当の付与



2人の子どもを持つ田中奈央水さんは育児と仕事を両立している。

恵まれた待遇が社員のやる気も引き出す

建設業の大西組は、新しい働き方改革の二環として自社をブランド化し、「魅せる建設業」を目指している。毎月社員が集まる安全大会

では、各社員にノートを配布。会社が目指すべき方向性など話し合いの内容を各社員が書きまとめ、社長が助言を書き込むなどしている。また、ベテラン社員が培った経

験を若手社員へ伝授し、若手社員からベテラン社員にIT技術のノウハウを教えるなどとして、社員同士のチームワークを育む。

社員のやる気を引き出すために、毎年賃金の引き上げを維持。現場作業の生産性向上では、重機などを毎年更新することで故障なく使える環境を提供している。

子ども手当の支給も充実。高校卒業まで毎月支給しており、1人目は1万円、2人目は1万5000円、3人目以降は2万円です。子ども3人の家庭であれば月に4万5千円を受け取ることができる。2人の子どもを持ち、育休中の田中奈央水さんは「子どもも優先の働き方を認めてもらえてありがたい」と話す。

業務上必要な免許・資格の取得サポートも手厚い。本人が希望すれば、講習の受講も含めて資格・



入社1年目の高橋一史さんは会社の補助を受けて玉掛けの資格を取得。

免許の取得までかかる費用を会社側が全額負担。入社1年目の高橋一史さんは「資格を持たず入社した自分に必要な資格を教えてください。交通費などの費用全般を出してもらえて助かった」と感謝する。

その他にもシヨベルなどの重機を遠隔操作できる方法を現在、他社と共同で開発。ゲーム感覚で重機を動かせることをPRし、eスポーツ経験のある若者など、これまでになかった新たな人材の発掘を狙う。

(株)加藤組

笠松町・建設業

従業員数 / 男性12名 女性4名 計16名 ※令和6年12月現在

エクセレント
POINT

- ①地域の守り手として、道路補修や災害復旧に対応
- ②職種転換や完全週休2日制・年間休日125日実現で、仕事と家庭の両立を支援
- ③中型免許の取得費用等、キャリアアップにかかる費用を会社が負担



地域の守り手として、地域インフラの整備や維持に携わる。

建設業は地域インフラの整備・維持管理、災害時には最前線で応急復旧にあたる「地域の守り手」。道路建設や橋梁工事等に携わる加藤組は、会社付近の道路の補修が必要なときに身銭を切って対応するなど、地域への真摯な姿勢や災害時の迅速な対応等が評価され、これまでに数多くの表彰や感謝状を受けている。

面談で課題を共有、制度づくりに反映

男性中心の業界だが、多様な人材の活用のため、10年ほど前に女性従業員の新卒採用を開始。これまでに3人が入社し、役員による年3回の個別面談を通して問題や課題、キャリア展望について共有・改善をし、3人ともに目標を持って業務にあたっている。配属についても思いを聞き、これまで現場で活躍してきた女性従業員は、結婚・出産を機に本人の意向で事務へと転換した。

従業員の状況に応じて働く環境の整備も行っており、育児との両立を理由に退職を考えていた女性従業員には短時間勤務制度の活用を提案し、仕事とプライベートの両立を全面的に支援。また、別の従業員からは、週休2日制の職場への転職を検討しているとの相談を受け、完全週休2日制に移行し、2015年に年間99日だった休日数を23年には年間125日まで増やした。



建設現場で活躍中の女性従業員。年3回の個別面談で問題や課題を共有し、職種転換にも柔軟に対応し、継続就労につなげている。

キャリアアップに向けても制度を拡充。23年からは中型免許の取得を会社負担とし、他にも公的資格の取得や技能講習の受講にかかる費用を負担している。安全管理にも余念がなく、車両・重機点検の報告、現場・パトロールの報告、事故事例を共有する勉強会などを行い、高いスキルと豊富な知識で安全に働けるよう後押ししている。

向陽信和(株)

土岐市・建設業

従業員数 / 男性43名 女性6名 計49名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
- ②充実した福利厚生と休みやすい環境づくり
- ③女性の活躍の場を広げる職場づくり



長期休暇中には、子連れ出勤も多くなる。子どもたちは宿題やお手伝いをしたり、一緒におやつを食べたりと、事務所内がぐっと明るい雰囲気となる。

産祝金、住宅購入金の

さらには結婚祝金、出勤した。また、社員2人の採用にもつな

進すると共に、多様な働き方を望む人材の確保にも力を入れていく。

育休取得者が安心して職場に復帰できる環境を整備した結果、子育て世代の女性パート社員2人の採用にもつな

今後は、現場サポート事務、営業サポート事務の分野で女性採用を促進すると共に、多様な働き方を望む人材の確保にも力を入れていく。

上、WLBの充実につながっている。天候に左右されることなく休日の計画を立てられることで、仕事へのモチベーションやパフォーマンスの向上、WLBの充実につながっている。

に合わせた短時間勤務も可能で、育休取得者が安心して職場に復帰できる環境を整備した結果、子育て世代の女性パート社員2人の採用にもつな

現在、女性唯一の現場技術者として、子育てをしながら働く山岸朋香さんは「やりがいのある仕事をさせてもらっている。子連れ出勤しながら働けるのも助かる」と感謝。

向陽信和は働き方改革に関する社内研修などを行い、年次有給休暇取得率が倍増。また19時退社などにも取り組み、月平均時間外労働時間が、2012年度の62時間から23年度は11・52時間まで減少した。さらには、建設業界ではまだ

また、社員の家族にも会社との親しみを深めてもらうため、忘年会や社員旅行、夏祭りなどの会社行事に家族同伴で参加してもらっている。

子連れ出勤が社



夏休みには子ども参観日を実施。今年はお父さんやお母さんの仕事を実際に体験した。夜には、夏の恒例行事「向陽祭」を開催し、1日を通して楽しむことができた。

社員の家族に親しみのある職場へ

建設業

三承工業(株)

岐阜市・建設

従業員数 / 男性24名 女性20名 計44名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①カンガルー出勤制度を導入し、仕事と子育ての両立を支援
- ②女性中心のチーム活動で社内環境整備を推進
- ③超短時間労働、在宅ワークなど多様な働き方を導入

カンガルー出勤で社内改革

会社に子どもを連れていけるカンガルー出勤制度の導入や社内キッズルーム設置など、出産後もキャリアを中断せず、長く働ける環境を整えている三承工業。制度を利用し、幼い子どもと共に出勤するスタッフは「子どもがまだ小さく、託児所に預けることに不安があったが、子どもを連れて働ける会社に初めて出会った。周りのスタッフも家族のように育児をサポートしてくれ」と、働きやすさを語る。

スタッフの中には自主的にチャイルドマインダーの資格を取得し、社内での同僚の育児を手伝ったり、顧客との打ち合わせ中に託児を行う姿も見られる。こうした環境の中で、感謝や思いやりの心が育まれ、円滑なコミュニケーションが図れるようになった。その結果、生産性の向上にもつながり、売上を伸ばしている。



SUNSHOWキッズ。

男性中心の建設業で、女性も活躍できる職場風土へ改革するため、2016年には、育児中の男女を中心に、「チーム夢子」を結成。男女トイレの分離、事務所の禁煙化を実施したほか、スタッフの声からノー残業デーや休日出勤の削減など、新たな制度を導入



スタッフの子どもとの面談を見ながら、打ち合わせを行う西岡徹人社長。

した。また、女性管理職30%以上を目標にし、18年にはダイバーシティ推進室も開設している。

同社では、子育てのしやすさだけでなく有事の際も機能する家づくりを提供するため、NPO法人とコラボし、子育て中の母親から集めたアンケートをもとに新たなモデルハウスを展開。親子で楽しめるイベントを定期的に開催するなど、幅広く子育て支援を行っている。

(株)三洋組

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性17名 女性3名 計20名 ※令和6年12月現在

エクセレント
POINT

- ①地域貢献でまちづくりにも尽力
- ②他社との交流が深まる職場研修
- ③年休を完全消化した社員への丁寧な対応

建設業

助け合いの精神で地域と社員に感謝を伝える取組み

三洋組は地域貢献に力を入れており、地元の福祉協議会や祭りの実行委員会、スポーツ少年団、障害者の演奏会に寄付をしたり、福祉団体に食品を寄付するフードドライブを行うなどしている。地域の人々にとって少しでも住みやすいまちになるよう取り組みを行い、「地域のおかげで会社が成り立つ。昔から続けている当たり前のことで、協力できることをしっかりと行いたい」と久保秋子顧問は話す。

節目の祝い事では、社員の日頃

の頑張りに感謝の意を表明。節分には寿司、クリスマスにはチキン、バレンタインデーにはチョコレートを送り、忘年会では景品付きのピング大会などを行っている。その他にも勤続年数25年の女性社員には記念品

を贈り、創立50周年を迎えた際は、社員全員に記念の純金カードを

贈った。



祝い事で社員に贈り物をする事で感謝の気持ちを示す。

また、社員の職場研修にも注力しており、同業他社と連携して毎年テーマを掲げ、各社が持ち回りで年に数回実施。外部から専門の講師を招いて、ワーク・ライフ・バランスなどに関する研修を行って



同業社と行う職場研修でスキルを高め交流も深める。

いる。また、女性社員が中心となっており、コミュニケーションを取り合うことで、交流を深める充実した場となっている。

社員の事情に合わせた配慮も行っており、年休をすべて消化して、残日数が無い社員には柔軟に対応。社員やその家族のやむを得ない事情で休みや早退を必要としている場合は、給料から賃金を差し引かないようにするなど、考慮している。

(株)シーテック 岐阜支社

岐阜市・電気工事、電気通信工事、土木工事等

従業員数 / 男性136名 女性12名 計148名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①定時退社の習慣付けに取り組み、所定外労働時間を削減
- ②「ワーク・ライフ・バランスカレンダー」を作成し休暇取得促進
- ③社員のがんばりを認めてやる気を引き出す活躍表彰



岐阜支社1階に新設されたサテライトオフィス。インターネット環境が整備されており、集中して業務に取り組みたいときや他支店の社員用の事務作業スペースとして活用されている。

働きやすさと働きがいのある職場づくりに取り組む

シーテック岐阜支社では残業を減らし、プライベートとの両立がしやすい柔軟な職場づくりに力を入れている。

建設業は元々残業が多い業界で、早くに業務が終わっても帰りにくい雰囲気があったことから、まず業務終了の10分前にチャイムを鳴らし、時間にけじめを付けるようにした。さらに毎月第2・第4水曜日には定時退社デーを設け、館内

放送やポスターで啓発。帰宅しやすい雰囲気を生み出している。

また、各種休暇の取得日を書き込むワーク・ライフ・バランスカレンダーを作成し社員に配布。自分の月間休暇を一覧できるほか、お互いの休暇予定を共有し合うことで、業務のフォロー体制が強化され安心して休むことができるようになった。さらに、サテライトオフィスの設置や食堂のインターネット環境整備、在宅勤務の導入など、家庭の事情や仕事内容に合わせて柔軟な働き方ができる体制も整えた。

その結果、一人当たりの残業時間が半分程度にまで減少し、業界平均を大きく下回った。また、年休の平均取得日数も年々増加傾向にある。

働きやすさを追求する一方で、働きがいについても工夫を取り入れた。活躍表彰制度を導入し半期毎に対象者を選出し、全員朝礼で支社長が表彰する取組みも始めた。



活躍表彰では、会社に貢献した社員を朝礼で表彰。支社全体で称え合い、社員同士で切磋琢磨している。

評価の観点は様々で、営業成績だけでなく職場環境改善など、数字に表れにくい功績も讃えられる。総括部の尾崎克さんは「個人のがんばりが認められる機会が増え、やる気アップに繋がっていると感じる。部署を越えた会話のきっかけもできた」と語った。

西建産業(株)

揖斐川町・建設業

従業員数 / 男性30名 女性3名 計33名 ※令和6年12月現在

エクセレント
POINT

- ①建設業で完全週休二日制を導入し、人材確保
- ②リサイクルステーションで地域貢献
- ③全額会社負担の資格取得支援でキャリアアップをサポート



「けんせつ小町」の一環で女性社員も工事現場のパトロールに参加している。

休日の増加と仕事の効率化を促進

西建産業では2014年度から毎年、社員が取得できる休日の増加を図っている。21年度からは完全週休二日制を導入し、24年度の年間休日には、10年前の3割増しの119日となった。「子どもと触れ合える時間が確保できる」と魅力を感じて中途入社した社員もおり、優秀な人材確保につながっている。その他にも、ビジネスチャット「LINE

WORKS」を活用して社員間

での情報共有を図り、仕事の効率化を進めている。

地域貢献として、SDGs循環型社会実現のために地域の協力の下、16年に古着や新聞などの資源を回収するリサイクルステーションを会社の所有地に設置。再資源化を推進し、収益の一部を地元の自治会に還元。地域の利用者も増加傾向にある。

社員のキャリアアップに対する支援も手厚い。資格取得や技能講習の費用を全額会社が負担。1級土木施工管理技士に合格するなど成果が出ている。また、建設人材確保のために、24年から「ぎふ若者定着奨学金返還支援制度」に登録している。

また、女性の活躍推進にも取り組んでおり、女性が働きやすい職場をつくるための活動「けんせつ小町」では、工事現場のパトロールに女



高校生を対象とした合同企業説明会に出展し若い人材の確保にも注力。

性社員1人が参加。女性ならではの目線を安全や衛生面に生かし、意見を集約して職場環境の改善を図っている。

さらに社員の健康面でのサポートにも力を入れており、健康診断での乳がんや子宮頸がん検診、インフルエンザ予防接種の費用を会社が全額負担している。社員からも好評で、健康予防への関心が高まっている。

西濃建設(株)

揖斐川町・建設業

従業員数 / 男性184名 女性32名 計216名 ※令和6年11月現在

建設業

エクセレント
POINT

- ①積立保存有給休暇制度の導入
- ②女性の活躍を推進する職場環境の整備
- ③社員による社内環境・業務改善提案制度の導入



積立保存有給休暇や私病欠動手当など、社員を大切にすることを制度で表し、会社に愛着をもって働き続けられる職場づくりを目指す。

社員が安心して活躍できる環境を整備

西濃建設では、社員の急病や家族の看護・介護などに対応するため、失効した年次有給休暇を3年間、最大20日まで積み立てることができ、積立保存有給休暇制度を設けている。また、長期で療養が必要な場合でも、管理職は3カ月、一般

の社員は1カ月の給与保障を受けられるため、職場復帰に向け安心して治療に専念でき、離職防止の一助となっている。

社内環境や業務については、社員が積極的に改善提案を行っており、提案した社員にはクオカードを呈示するなど、積極的な改善提案を促している。女性社員からの提案により、建築土木に関する資格取得者対象の報奨金支給制度は、インテリアコーディネーターやケアマネジャーの資格取得者も対象とするなど、社員の声が反映されている。

また、男性が多い建設業界における女性活躍を進めるため、日本建設業連合会が行う職場改善活動「けんせつ小町」に参加し、現場の環境改善に取り組むほか、会社説明会に女性技術者が同行し、若手の人材確保にも努める。「けんせつ小町」に参加した女性社員は「他



多様な人材が働きやすい職場づくりに向けたセミナーを開催し、イクボスの養成にも力を入れている。

社の女性社員と交流しながら、他社で行っている女性目線の改善点などを聞き、良い所を取り入れている」と話す。このほか、女性社員が中心となり、子育てや家事に特化した工夫を盛り込むモデルハウスを開発・提案するなど、女性が活躍できる場を創出している。

(株)SEIWA

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性37名 女性7名 計44名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①所定外労働時間削減のため、週1回のノー残業デーを実施
- ②育児復帰後のサポートなど、女性の活躍を推進
- ③家族同伴行事等で社員間の相互理解を深め関係性を構築

建設業



2023年11月に開校した建設育成塾。

仕事を助け合える環境に

上下水道工事を主軸とした建設業を営むSEIWAは、社員の大半を男性が占める。子育て支援を始めたきっかけは、男性社員の1人が妻の出産の際に利用した特別有給休暇制度。妻もパートとして働いており、1年間の育児休業を取得したことから、これをモデルケース

に、育児中の社員にとって必要な制度や環境を整備。

その結果、他の社員も制度を利用し、育児や家事ができた満足度も高く、家庭における男性の役割を実感した。そこで週1回ノー残業デーを設定し、帰宅しやすい雰囲気づくりに努めるなど、社内でも子育て中の社員を支援する体制を整えた。育児休業後に復帰した女性社員には、時間に余裕が持てるように出勤時間を

遅めに設定したり、子どもの行事の時間などには気兼ねなく休んでもらえるよう配慮した。

現在、全社員の半数以上が子育て世代。日頃から子どもの話をすることも多いが、



若手・女性社員が積極的にスキルアップに励んでいる。

家族同伴のBBQなどでさらに相互理解を深め、仕事をフォローし合える関係性も築いている。「この業界はどうしても多忙な時期がある。そんな時にも社員同士でサポートしてもらいながら、気持ちよく働ける環境を整えたい」と語るのは、自身も子育て中という戸星章民社長。今後も社員の声に耳を傾け、生き生きと働ける環境づくりに取り組んでいく構えだ。

大日本土木(株)

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性847名 女性96名 計943名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①女性に優しい現場環境の整備
- ②育児・介護との両立に配慮した弾力的な勤務形態の導入
- ③若手や育児・介護休業者のための各種支援制度の導入



「DNCけんせつ小町の会」は、女性が感じる現場の声をヒヤリングする絶好の機会となっている。

女性目線を重視し、環境を整備

年度末に翌年度の「休日カレンダー」を揭示し、計画的な休日取得を推進する大日本土木。連続休暇取得を促したり、現場勤務者に作業所異動時休暇制度を設けるなど、有休取得率上昇に努めてきた。

また、女性の継続就業を後押しするため、2017年からは育児休業後の短時間勤務や残業免除を小学校3年生終了時まで利用可能に。さらには、休業中の収入補助として「休業補助手当」も新設した。復職後、短時間勤務で働く建築部建築グループの平野麻奈美さんは「子の看護休暇も認められており、不安や負担なく働けている」と笑顔を見せる。

14年からは、「新社屋移転に伴う運用ルールマニュアル作成」や「CADによる顔写真付き座席表」など、女性有志が提案する業務改善を積極的に採用。どちらも会社から優良業務改善活動として表彰を受けており、活動に携わった岸雅美さんも「女性ならではの目線を評価される、やりがいを感じている」と達成感を伝える。

女性技術者の活用にも積極的だ。



女性社員による業務改善提案は、2014年から2年連続で優良業務改善活動の社長表彰と支店長表彰を受賞。

16年からは「DNCけんせつ小町の会」を発足させ、女性技術者向けの現場研修会や懇談会を開催。作業の改良や現場環境への要望などを吸い上げ、改善を行っている。会社としては、今後も女性技術者の採用を増やし、活躍の場を整える構えだ。

(株)大雄

各務原市・建設業

従業員数 / 男性55名 女性34名 計89名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①キャリア別にきめ細かい研修を実施し、社員のスキルアップを促進
- ②時間外労働を削減するための業務改善提案活動の実施
- ③ショールーム内に社員も利用できるキッズスペースやカフェを併設

建設業



研修の場「ユーカレッジ」で企業のお金の流れを学ぶ社員ら。

大雄では、女性社員の割合が高いことから、女性管理職比率の目標を2020年までに30%と設定し取り組んだ結果、16年の15%から22年現在で32%にまで上昇した。10年前から社員の研修の場を「ユーカレッジ」と銘打ち、外部講師を迎えたキャリア別研修や「働

ショールームが社員交流の場に

き方改革を考える」をテーマにした全社員向けの研修など、年間スケジュールを立てて取り組んでいる。スキルアップすることで、管理職を任せることができる女性の育成にもつなげている。

さらにショールーム内にカフェやキッズスペースを設け、社員は半額でカフェを利用できるほか、月に15回程度、一般向けにヨガや料理教室などのイベントを行っている。土日や一部イベント時にはキッズスペースに保育士を配置しており、社員も無料で預けることができる。イベントには育児休業中の社員が参加することもあり、会社に顔を出し、社員とコミュニケーションを取る良い機会となっている。

山本千裕さんは育児休業中に月一回程度会社に顔を出し、その際にショールームのカフェスペースで社員と交流。「リフレッシュする良い機



ショールーム内のキッズスペースで息子と遊ぶ、山本千裕さん。カフェも併設しており、育児休業中でも気軽に顔を出すことができる。

会。会社のこともわかるので復帰への不安も少なかった。居心地の良い職場でありがたい」と話す。

キッズスペースやイベントは元々、顧客向けに用意したもので。阿部嘉澄社長は「作った当初、社員同士が交流する場になるとは思っていなかった。活用の幅が広がった」と喜ぶ。

(株)ダイワテクノ

岐阜市・設備工事業

従業員数 / 男性44人 女性5人 計49人 *令和6年12月現在

建設業

**エクセレント
POINT**

- ① 中学校入学前までの育児短時間勤務制度
- ② 「子育てマイスター」による育児休業などのアドバイスをする窓口を設置
- ③ 男性社員の育児休業取得促進

社員の要望、迅速に制度化

ダイワテクノでは働きやすい環境づくりに力を入れており、子育て

支援として子連れ出勤制度を導入し、育児短時間勤務制度を中学校入学前まで引き上げている。また、子どもの看護休暇を有給化し、急な発病や送迎時には年休を時間単位で取得できるように整備。小学校6年生までの子育てをしている社員が学校行事に参加する場合は、年間20日以内の有給休暇取得を可能とした。

また、県が行う「子育て講座」を修了した社員が、他の社員に出席・育児手当や育児休業などのアドバイスを



第2子誕生後、家族で事務所訪問。

する窓口を設置した。

社員の大半が男性であるため、男性の育児休業取得を推進しており、廣川重幸社長は「自分も子育てを経験し、父親の育児参加の重要性と楽しさを知った。男性社員も積極的に育児をし、人としても社会人としても成長して欲しい」と話す。最近では入社2年目の社員が、妻の出産後に育児休業を取得する例も出ている。

社員の働き方を支援する取り組みとしては、年1回以上の社長による個人面談を実施。希望に沿った人事異動、短時間勤務といった会社への要望に迅速に対応できる体



先輩と共に現場にて打ち合わせ。

制を整えている。

また、従業員の資格取得の支援にも尽力。担当指導者をつけ、過去問を配布するなどして環境を整えたことで、業務に必要な資格を取得する社員が増えている。その他にも建設ディレクターという新しい職務の導入と定着を進め、業務効率化を図る取り組みも進めている。



充実した子育て支援で働きやすい環境。

館林建設(株)

土岐市・建設業

従業員数 / 男性19名 女性6名 計25名 ※令和6年12月現在

エクセレント
POINT

- ①30%を占める子育て世代が安心して仕事ができるように制度を改革
- ②ICT導入で業務効率・有休取得が大幅に改善
- ③充実した資格取得支援で若手のキャリアアップを後押し



小中学生の子ども3人を育てる徳田景子さん(写真左)は「支援や理解があるから続けられている」と話す。3人の子育てが一段落した村井典子さん(写真右)も「子が小さいころは急な休みでも対応してもらえてありがたかった」と振り返る。

従業員の30%を子育て世代が占める館林建設では、対象者に向けた「子ども手当」を2024年に新設。高校卒業までの子ども一人につき月1万円を支給。また、義務教育の子どもを育てる従業員の意見を参考に、年次有給休暇とは別の「スクールイベント休暇」を導入。1時間単位で取得でき、子ども一人につき年間最大24時間分利用でき、全従業員に対しても、経済的

子育てもキャリアアップも全力応援

負担の軽減を目的に「食事手当」として月1万円を支給。充実した福利厚生は満足度向上や定着につながり、過去3年の離職率は7%まで減少した。

コロナ禍を機に、ICTを活用した業務効率化を推進。工事現場に防犯カメラを設置し、スマートフォン上で現場の監視が可能になったことで、従来行っていた長期休暇中のパトロール業務などを軽減でき、平均所定外労働時間は導入前に比べて37.7%低減した。また、「建設ダイレクター」というポジションを設置し、性別や勤務年数に関わらず活躍する従業員が増えている。勤怠についても21年からはアプリで管理。有休取得日数・残日数が以前より明確に視覚化された。取得の少ない者には上司が意識的に声掛けをしたことで、取得率は導入前の20年36%から23年56%、24年

75%と格段に改善。同時に業務の生産性も向上した。



入社2年目の田中葵斗さんは既に現場監督を任されている。ICTを活用したことで休暇もしっかり取りつつ、ベテラン社員のフォローを受けながら日々成長中。

若手の早期キャリアアップを後押しするために、講習や免許取得にかかる費用は全額会社が負担し、就業中の講習や受験も認めている。資格によっては合格祝金や月3万円程の手当が付き、過去3年で19人が9種類の資格や免許を取得し、モチベーションアップに寄与している。

(株)立保

東白川村・建設業

従業員数 / 男性53名 女性2名 計55名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①建設業界で浸透していない「週休2日制」の導入
- ②勤務管理のクラウド化による直行直帰実現や管理業務の効率化
- ③社内SNSを活用した会議削減と情報共有の効率化

家庭環境の充実で仕事の意欲を促す

立保では、年次有給休暇の時間単位、半日単位での取得を可能としており、子どもの病院や、授業参観などの理由で気軽に取得できる環境を整えている。そのため、重篤な病気を患う子どもを育てながら、現場監督として働く従業員もいる。安江将利代表取締役は「人がいないと会社は成り立たない。病気や障がいがあっても活躍する場を提供することが大事」と話し、会社全体でサポート。働き続けられる場を提供している。

また、家庭環境の良さが仕事のやる気につながると考え、仕事優先



「子どもとの時間がしっかり取れている」と話す安江陽平さん。



若手従業員にも積極的に経験を積ませている。

で家庭を疎かにしないよう、時間外労働をする際は家族の許可を必要とした。その結果、月平均時間外労働時間が2.0時間となり、業界平均を大幅に下回った。技術管理部の安江陽平さんは「残業が少ないおかげで、帰宅後に子どもと触れ合う時間がしっかり確保できている」と感謝する。

従業員のスキルアップ支援にも取り組んでおり、キャリアパスを明確に設定することができる。資格取得支援講座の受講料を会社が全額負担し、様々な資格取得に挑戦しやすい環境づくりを整備している。



中学校ボランティア活動など地域貢献にも力を入れる。

ため、一級土木施工管理技士学科試験や一級造園施工管理技士学科試験の合格率が上昇するなど、大きな成果を上げている。

そのほか、地域貢献の取組みにも精力的で、ロードプレイヤーとして道路の清掃活動を毎年3回ボランティアで実施。また、自社の強みを活かし、村内の保育園・小中学校の要望を聞き取り、整備修繕や清掃活動、草刈りなども行っている。

(株)中濃

可児市・土木、造園、水道工事等

従業員数 / 男性27名 女性4名 計31名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①法を上回る最大25日の年次有給休暇の付与
- ②社長面談・アンケートを実施し、全社員のWLBを支援
- ③定年後の継続就労支援で若手従業員の人材育成

建設業



2023年4月、社員の働きやすさを重視した新社屋が完成。

中濃では、勤続年数に合わせて法を上回る最大25日の年次有給休暇を付与することに加え、失効した有休を最大50日まで積立可能にすることにより、長期の療養や介護が必要となった場合でも、復帰に向けて安心して治療や介護に専念することができる。また入社時に年次有給休暇を10日付与しており、新入社員も安心して休むこと

お互いが協力し合うアットホームな社風

ができるよう配慮している。

従業員が会社に見えやすい風通しの良い職場づくりを行うため、定期的に社長面談を実施するほか、年に1回ワーク・ライフ・バランスアンケートを実施し働き方改革を進めている。誕生日の食事券支給や部署ごとの食事会、土用の丑の日のうなぎ屋での食事会、国家資格合格者のお祝い会の他に、年1回の社員旅行は会社が全額負担するなど、仕事以外のコミュニケーションを大切にしている。

義村晃社長が「昔からお互いが協力し合える環境にある」と話すように、子ども急病や行事などの際も、就業時間の調整や休暇の取得に柔軟に対応。2人の娘を持つエクステリア部の齋木秀文さんは「仕事と子育てを両立することができてありがたい」と感謝する。

高齢従業員の継続就労支援として、本人の負担を減らす人事配置や業務分担を行っている。ベテラン



新社屋完成を祝しての食事・慰労会の様子。

と若手が同じ現場で働くことで、これまで会社で培われてきた技術やノウハウを次の世代に引き継ぎ、人材育成にもつなげる。

従業員のキャリアアップ支援では、資格取得や技能講習、学習資料にかかる費用を会社が全額負担。土木施工管理技士、造園施工管理技士などの資格保有者が増えており、受注可能な業務を広げている。

中部興業(株)

七宗町・電気工事、土木工事、管工事

従業員数 / 男性56名 女性5名 計61名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①子どもの保育料を50%助成する園児助成金制度の導入
- ②ハローパパ休暇2日やイクメン休暇5日など男性の育児参加を支援
- ③社員の健康維持のため、フィットネスジムを法人で契約

挑戦と成長を支え、社員が輝く環境

中部興業では、リフレッシュ休暇やボランティア休暇等を新たに設けるなど、休暇制度の見直しを行ったことにより、年次有給休暇の取得率は一年間で2倍以上に向上。また資格取得への意欲を促すため、2016年から資格手当制度

を見直したことにより、資格挑戦者や合格者が増加。長谷川嘉彦代表取締役も「資格取得が個々の能力を上げ、作業が効率的になった」と実感。結果、時間外労働の削減にも至っており、「今後も働きがいを持って職場環境を提供したい」としている。

子育て支援にも熱心で、子どもの保育料50%を助成する園児助成金制度を設けている。「3歳未満の保育料は高額なので大変助かる」との声が上がる。他にも、男性社員の育児参加を支援する休暇制度も導入。「子どもの面倒をみられ、妻のフォローもできた」と振り返るのは、電気工事の現場管理を行い、育児休暇を取得した山田真寛さん。22年度には男性社員の子の誕



中嶋隆博さんはハローパパ休暇を取得し、2人の出産に立ち会った。また、イクメン休暇も取得し、里帰り出産後の妻をサポートすることができた。

ハローパパ休暇、イクメン休暇を取得し、出産立ち合いなどに利用した。育児休暇は孫の場合にも適用され、孫連れ出勤も可能。孫が生まれた時に育児休暇を取得した事務職の貝谷恵さんは、「娘が大変な時には、孫と出勤したこともある。周囲も面倒を見てくれて助かった」と話す。

このほか同社では、社員の健康維持とプライベート充実のため、中部地方を中心に展開しているフィットネスジムと法人契約を結んでいる。

塚本産業(株)

美濃加茂市・土木・舗装工事業

従業員数 / 男性20名 女性4名 計24名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態
- ②休日の見直しによる働き方改革
- ③結婚記念日手当の支給

建設業

アスファルト舗装を主軸とした建設業を担う塚本産業。地域の基盤を整備する公共の業務を中心に工事を行い、地域貢献に力を入れている。始業時間・終業時間の繰り上げ・繰り下げ制度により、現場監督業務を行う女性社員も仕



育児短時間勤務制度を活用して、仕事と家庭の両立を図る。

社員満足度の追求 働きやすい環境へ

事と育児を両立しながら活躍している。

天候や時期により仕事量が左右されやすい状況を逆手に取り、勤務をシフト制に変更することで休日を12日増やした。「以前は休みを取りづらい環境だったが、今では有給休暇を90%以上消化できるようになった。複数人が休んでもカバーしあえる体制ができてつがあると実感している」と塚本雄一郎社長は振り返る。

これからの課題は業務を効率化することで、有給休暇や父親の育児休暇の取得を促すこと。結婚記念日手当や誕生日ケーキの支給以外にも結婚支援情報の提供などの活動も視野に入れて活動している。

こうした取組みから、社員からは「以前より休日が増えたうえ、シフト制なので自分の予定に合わせたい休暇が取れて助かっている」「子



社内の仕組み、風土づくりに力を入れる塚本雄一郎社長。

どもの送迎等でフルタイムでは働けないが、臨機応変に対応してもらえてありがたい」などの声が上がっている。

塚本社長は「最終的に会社も社員も家族も満足することが大切。士が良ければ種は育つ。業績をしっかり伸ばし、実がなることで制度という器も生きてくる」と話し、今後も社内の風土づくりに取り組む。

付知土建(株)

中津川市・建設業

従業員数 / 男性31名 女性4名 計35名 ※令和6年12月現在

エクセレント
POINT

- ①インスタグラムの活用で人材確保
- ②企業説明会で作業を視覚的に紹介
- ③外国籍人材と若手社員も活躍できる職場環境

建設業の魅力を積極的に外部へ発信



地元の付知中学校の生徒たちの前で建設業の魅力を語る三尾隆介常務取締役。

付知土建では女性社員が建設現場で働く様子や、女性支援の研修やイベントの動画などをインスタグラムで定期的で紹介し、業界の魅力をPRしている。フォロワー数も年々増え、認知度も向上。高校生の時にインスタグラムを見て入社を希望し、建設現場で働いている女性

社員の伊藤妃与乃さんは「女性の目線を生かして現場に良い影響をもたらしたい」と意気込む。

地域貢献活動としては、地元の中学生を対象とした合同企業説明会を実施。ドローンでの空撮や測量体験を行うなどし、土木や林業の重要性や魅力を伝え、地元企業や建設業に興味を持ってもらう機会を設けている。

多様な人材が活躍できる職場づくりにも力を入れており、外国籍人材の採用を行っている。3カ月ごとの面談に加え、日頃からコミュニケーションを重視。異なる文化を受け入れることで生産性や創造性が向上し、活気ある企業文化となっている。

さらに、若手社員の声も大切にしており、入社3年目までの若手社員を対象とした面談も3カ月ごとに行う。人間関係や安全に対す



多様性を尊重し、ベトナム・ブラジル・中国出身の社員とも気兼ねなく接することができる職場環境。

る不安などに耳を傾け、安心して働ける環境を整えている。三尾隆介常務取締役は「自分たちが思いつかないような考えや意見が出てきて驚かされる」と面談の有効性を実感している。

事務作業を担う総務部での働き方改革にも注力。紙の文書をデジタル化し、業務を効率化した。印刷や郵便費用などのコストも削減。他部署との連携もスムーズになり、仕事の生産性が向上している。

(株)T3

大垣市・建設業

従業員数 / 男性2名 女性3名 計5名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①全員が経営に参画して利益を社員に還元
- ②個別のスキルアップのため社員が経営者交流会に参加
- ③家庭や趣味のための休暇を取得しやすい雰囲気づくり



経営者が集まる中小企業家同友会に参加する土屋憂奈さん(右)。2021年には勤続10年を迎え、田端隆社長から感謝状が贈られた。

窓工事業を営むT3では、日ごろから上司と部下で食事へ行ったり、社員旅行を実施したりと、話しやすい関係性を築いている。上司は、会議や日常会話から経営的課題を報告し、社員全員で解決方法を考えている。期の始めには各自がそれぞれの目標を発表する機会を設けている。そして数値目標を達成した際は、その利益を給料アップや決算賞与として社員に還元。これらによ

話しやすい職場で社員の主体性もアップ。

り、社員一人ひとりが主体的に仕事に取り組み、経営の好循環につながっている。各々のスケジュールに関しては、スマートフォンで全員が確認できるようにしているほか、週1回の会議で翌週の予定の共有と進捗状況の報告をすることで、万が一担当者の休暇中にトラブルが起きても対応できるようにしている。

個別のスキルアップにも注力。2019年からは女性社員の土屋憂奈さんが、経営者が集まる中小企業家同友会の岐阜西濃支部メンバーに登録した。例会に参加し、異業種の経営者と自社の失敗談や取組みについて意見を交わしている。土屋さんは「自分が成長できることが一番の魅力。経営者側の考え方を知ったので、社長と社員の橋渡し役になれたら」と話す。加えて、「プライベートが充実してこそ仕事がうまく回る」という考



「決算賞与をもらい、より会社に貢献したいと思った」「休暇を申し出ると快く受け入れてくれるので存分に楽しめる」と話す工務担当の男性社員。

えから、家庭や趣味の都合に合わせて柔軟に休暇を取得できる環境を整えている。まず年長者が率先して取得して、若手も休暇を申し出やすい雰囲気をつくり出している。それでも3年前までは休暇取得率にバラつきがあったが、取得率の低い社員に積極的に声をかけることで、年次有給休暇取得率は25%ほどアップした。

内藤建設(株)

岐州市・建設業

従業員数 / 男性78名 女性25名 計103名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①懇親会やサンクスカードを通じて相手の良さを知れる
- ②ユニークな勉強会や他社の良さを取り入れる外部研修
- ③部署の垣根を超えたチーム活動で仲が深まる

社員同士の交流が深まる多くの取組みを実践

内藤建設では、風通しの良い職場づくりに尽力。部署ごとの懇親会と、上司と部下との1対1の食事会を定期的に設け、社員同士の交流を深めている。費用は1人最大4000円分を会社側が負担。

多くの社員が出席しており、業務サポート部の清水千晴さんは「仕事中に気軽に雑談ができるようになり、コミュニケーションが円滑になった」と話す。

また、サンクスカードの交換や若手を中心とした動画制作などを通じてお互いに感謝の言葉を交わし、



サンクスカードのやり取りは2022年10月から23年9月までで1万9849回となった。

各自の性格などを把握。カードのやり取りの多い上位3人を半期ごとに表彰している。「手書きのカードは送る方ももらった方もうれしい。相手の良いところを知れる」と好評だ。

人財育成にも注力し、会社の方針などを記した経営計画書を社員全員が所持。毎月の勉強会はオンライン参加も可能だ。特徴的な勉強会の一つが、全社員に配布している人間学を学ぶ雑誌を事前に読み、感想を発表するもの。同じ記事でも人によって意見が異なり、社員の視野を広げている。他社の改善事例の視察などを行う外部研修には、全社員が年に1回は参加。「他社の良い点を愚直に真似することで業務の改善を図れた」との声が上がる。

その他にも部署の垣根を超えたチームで、業務改善を目的とした



部署の垣根を超えたチーム活動ではさまざまなテーマに取り組む。

さまざまなテーマに取り組む。SDGs推進、BCP対策など10チームあり、入社2年目の三谷華那さんは安全運転健体チームに所属。SDカード(無事故無違反の証明書)取得向上などを図り「横のつながりができて業務にも好影響となった」と語る。

(株)長瀬土建

高山市・土木、造園、管工事等

従業員数 / 男性25名 女性1名 計26名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①ICTの活用で測量や掘削作業を効率化
- ②建設業界で浸透していない「週休2日制」の導入
- ③地域貢献活動として保小中高生向けの職場体験を実施

建設業

業務効率化に向け一人ひとりの目標掲示

長瀬土建では、ワーク・ライフ・バランスの充実に向け、建設業界ではまだ浸透していない「週休2日制」を導入。休みが増えたことにより、従業員の給与が不安定にならないよう、全従業員の給与体制を日給制から月給制へ変更した。また従業員一人ひとりが、自分の業務の効率化を目指して具体的な目標を社内に掲示する「皆で目指す働き方改革宣言」を行い、労働時間に対する意識を高めている。ICTの導入にも力を入れており、ドローンな

どを有効活用することで、測量や掘削作業の効率化を図った結果、導入前の3分の2の工期で工事を完了できるようになった。

SDGｓ経営を進める中で人材育成については、働く仲間や家族、地域の人たちに感謝しながら働くことで成長につなげる「NAGAS Eリスペクトプロジェクト宣言」を展開。従業員が仕事に精力的に取り組む様子を撮影し、「長瀬写真館」と題して作業現場等に張り出すほか、地元学校の駅などに掲示することもある。長瀬雅彦代表取締役は「写真館を通して自分たちの仕事を地域の人たちと共有でき、お互いの感謝を深められる」と話し、効果を実感している。他にも将来の担い手を育成するため、質の良い学習環境を提供することが重要であるとの考えから、小学生を掘削現場に招いて地層を見せたり、中高校生に



夏休みを利用した親子お仕事参観日。



保育園児の現場見学会の様子。

ICT施工の体験学習を行ったりする取り組みにも力を入れる。

ゴールデンウィーク期間には、連休取得を推奨しており「家族感謝デー」を設けることで有給休暇の取得にもつながっている。総務課の見座垣内奈緒子さんは「会社が家族とのつながりを大切にしてくれるおかげで休みを取りやすい」と感謝する。

日本水機工(株)

岐阜市・ウォータージェット工事、解体工事等
従業員数 / 男性19名 女性3名 計22名 ※令和6年11月現在

建設業

エクセレント
POINT

- ①全額補助の資格取得支援制度で、社員のスキルアップを支援
- ②従業員の努力と成果を称える社内表彰制度
- ③入社時に有休10日を付与するなど、多様な休暇制度を導入



社内イベントや社内報を通じて、会社全体でのコミュニケーションを活性化している。

日本水機工では、仕事と家庭の両立を会社一体となつて支援し、子育て中の従業員が安心して働ける環境づくりに力を入れている。社内キッズスペースを設置し、企業主導型保育事業所と提携するなど、育児と仕事の両立を支援する体制を整えている。従業員とその家族が格安で宿泊できる会員施設とも提携し、働く環境だけでなく家族との時間も大切にできるよう支援している。また、入社初月から特別休暇を10日間付与するなど充実した

充実した制度で社員一人ひとりがスキルアップ。

休暇制度も設けており、従業員が心身ともにリフレッシュできる環境を整備している。

従業員の成長を支援する取組みとして、資格取得費用の全額補助や努力と成果を称える社内表彰制度を設け、従業員の自己成長とキャリアアップを後押ししている。健康管理にも力を入れており、インフルエンザ予防接種費用を全額会社負担とし感染症の予防に対するサポートを行うほか、禁煙を希望する社員に対して禁煙費用を全額負担し、健康的な生活習慣への移行を支援している。

SDGsの推進にも注力しており、地元小学校や中学校での出前授業などを毎年実施。建設業の魅力やSDGs活動の大切さについて子どもたちに伝えていく。その他にも、自治会のお祭りへの参加や地域の住民と一緒に餅つき大会などを通じて、地域とのつながりも大切にしている。2021年からは朝日大学法学部とともに継続的に開催し



社内のキッズスペース。子どもが遊んでいるのを見守りながら安心して仕事ができる。



努力している社員を公正に評価し表彰することで、社員のモチベーションに繋がっている。

ている子ども食堂「みずいろ食堂」の運営やぎふ・ロードプレイヤーとして清掃活動にも取り組み、持続可能な発展を支えるためさまざまな活動を展開している。

綾城光男代表取締役は「会社全体で意見を言える風通しの良さがあることが社内改革、環境整備に繋がっている」と話す。

(株)野原組

揖斐川町・建設業

従業員数 / 男性1名 女性3名 計4名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①「孫育て休暇」の創設で社員が長く働き続けられる環境を整備
- ②「グッジョブカード」「最優秀社員表彰」「安全スローガン表彰」により社員のモチベーションアップ
- ③社員の健康維持サポートのため、無料の運動機器を用意



2014年に最優秀社員として表彰された小寺美加里さん(右)は、「日々の仕事を認めてもらえてうれしかった」と振り返る。

社員の心身に寄り添う会社に

野原組は、若手雇用や人材確保に向けて、働き方改革に着手。これまで社員それぞれが、仕事に合わせて休みを設定していたが、4週8休を基本とし、加えて社員が交代して年次有給休暇を積極的に取得する風土も築いている。さらに、

社員が長く働き続けられる環境にするため、孫の世話や保育所などへの送迎、病気の看護などに活用できる「孫育て休暇」を創設。孫が産まれた後1カ月間は、子や孫の体調に合わせたフレキシブルな出勤を認めている。

また、社員のやりがいや満足度の向上にも積極的だ。社員同士で良いところを褒め合う「グッジョブカード」を導入したり、社内投票により最優秀社員を表彰するなど、互いを認め合う取り組みによって、モチベーションアップを図っている。2014年には、熱心な仕事ぶりが評価され、初めて女性社員が最優秀社員に輝いた。この受賞により、男性社員も日頃から女性社員に支えられていることを改めて認識することができ、相互理解にもつながっている。

業務以外の面でも、社内に無料



「孫育て休暇」は、孫の世話や送迎などに活用されている。

で利用できる運動機器を多数用意して健康をサポートしたり、県が行う結婚支援事業を活用し、若手社員の結婚を応援するなど、幅広い支援を行っている。野原克敏営業課長は「地域密着型の会社として、誰もがやりがいをもち、長く働き続けられる環境を整えたい」と話す。

HAGIホーム・プロデュース(株)

大垣市・建設業

従業員数 / 男性3名 女性2名 合計5名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①現場との連携で残業のないスタイルを定着
- ②社員同士の協力で男性の育休取得も無理なくサポート
- ③年5回のイベントを通じて施主との良好な関係を継続



育休を取得した松永力也さん。「男性の育休取得は初めてだったが、快く受け入れてもらえた。二人目の子育てでも頑張りたいと笑顔で話す。

住宅建築を手がけるHAGIホーム・プロデュースは、萩永敏昭社長が住宅メーカーに勤務していた時の経験から「仕事とプライベートのバランスが重要」と考え、残業のない勤務スタイルを2000年の創業以来継続している。書類作成にかかる時間などを逆算して建築現場から帰社し、終業時間の17時30分になると全員が退勤。建築を請け負う大工や職人にも定時退勤することを伝え、作業は遅くとも18時には終わるよう伝えている。残業せざるを得ない場合は、翌日の退勤時間を早めるなど調整。また休日

定時退勤の定着で仕事も家庭も充実

については、期の始めに担当社員が全員分の1年間の休日表を作成。年次有給休暇の最低取得日数5日分も含めており、変更したい場合は代替日を休日表に書き入れて担当者に伝える決まりのため、取得漏れがない。

各顧客の工事状況は、社員同士で常に把握し合い、誰かが急に休む場合も速やかに対応できる体制を整えている。21年には、松永力也さんが男性社員で初めての育休を約2カ月にわたって取得。事前に全員が協力して準備することで誰かに負担が集中することもなく、残業した社員もいなかった。松永さんは23年には第2子が誕生し、2回目の育休を取得している。

年に5回ほど施主を集めたイベントを開催するなど、建築後も継続して施主と良好な関係構築を実現している。新型コロナウイルス感



施主を集めたイベントを継続。時には施主の特技を生かしたハンドマッサージの体験や料理教室を地域住民向けに開催することもある。

染拡大前の19年には、毎年恒例のバーベキューに80人以上が集まった。施主同士で子育ての悩みを相談し合ったり、プライベートでも交流が生まれたりもしている。施主からの信頼は厚く、新規の顧客獲得における紹介率は90%を超える。

丸成林建設(株)

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性15名 女性5名 計20名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①定時退社の徹底で所定外労働時間は月1時間未満
- ②「女性の活躍プロジェクト」や資格取得費用の助成による女性活躍の推進
- ③子育て・介護との両立を支援する柔軟な勤務形態の導入



年1回行われる「交通安全教室」では車を運転する上で特に気を付ける点などを講師から学び、日々の仕事に活かしている。

社員一丸で101万時間無災害

丸成林建設では、社員一丸となり事故防止の取り組みを行っている。年一回岐阜中警察署から講師を招いて交通安全教室を開いたり、

万52時間無災害を取得した。今後は第3種の取得を目指し、安全への決意を新たにしている。

毎月の労働安全衛生月例会議で他社の事故発生状況を共有するなど、安全への意識向上に努めている。その結果、2016年に厚労省の「第1種無災害記録証」を取得。その後、

疲労を蓄積させないことが労働災害を抑える上で重要となることから、有給休暇の取得を促し、体調管理に配慮。昨年度の有休取得率は70%以上と業界の平均値よりも高い取得率となっている。また、定時退社も徹底し、所定外労働時間を月1時間未満に抑えている。林茂樹社長は「現場監督は、空いた時間を使つて現場事務所で書類作成をするなど、効率的に仕事ができるようそれぞれが工夫している」と話す。

女性の活躍推進にも力を入れる。職域拡大を図り、希望する女性には工事現場での実務も経験させており、3人が1級土木施工管理技士の資格を取得。23年7月には土木部の女性1人が2級土木施工管理技士補の資格を取得した。他にも建設業経理検定の資格取得費用の助成も行い、これまでに2人が



年1回の社員旅行は社員同士の親睦を深める良い機会となっている。

1級、1人が2級を取得している。19年入社の武内さんは「資格取得費用を会社が全額負担してくれるので、積極的に挑戦できる。取得後は資格手当が支給されるのでやる気にもつながる」と話す。現在は現場代理人として現場を管理すると同時に、生産性向上のために3Dデータの作成方法などを中心に勉強中。これからの会社を担っていく人材として活躍している。

Miyama(株)

山県市・建設業

従業員数 / 男性22名 女性9名 計31名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①ICT導入で生産性の向上と人材育成を促進
- ②完全週休2日制の導入と有給休暇の取得向上を図りWLBを支援
- ③社内研修会を実施し、職場の環境改善や社員のスキルアップを促進

現場作業の効率化と安心して休める職場を構築



ICT導入で現場作業の効率化・技術向上・人材育成につながった。

建設業のMiyamaは、現場作業の生産性向上のために、2019年よりICTを導入。3次元設計データの作成ソフトやICT施工のための測量機材・建機などを活用したことで、安全性や施工精度が向上し、技術向上や人材育成につながった。また、発注者との打ち合わせの際に視覚的に分かりやすく伝えることができるようになり、お互いの理解が深まる一因になっている。他にもペーパーレスやオンライン会議などのDX化も進め、業務の効率化に努めている。

ワークライフバランスの充実にむけては、24年度より完全週休2日制を導入。有給休暇取得向上や介護休暇・看護休暇制度の整備を行い、仕事と家庭を両立できる環境を整えた。

社員のスキルアップ支援にも取り組んでおり、資格取得費用や個人で学べるeラーニング費用を会社で負担。資格取得後は業務を通してスキルを磨き、成長を実感できる環境を整えている。

労働災害防止の一環としては、安全衛生大会を開催。講師を招いた講習や社内研修会・女性活躍推進研修会を実施し、研修会では仕事に対する熱い思いや改革案を各々発表し、モチベーションアップを促進。様々な意見を積極的に取り入れ、働き方改革や風通しのよい環境づくりに取り組んでいる。

また同社では、社員旅行や忘年会などのイベントが多く行われており、全国の参加企業で歩数を競い合うウォーキングイベントには有



2024年函館社員旅行(2泊3日)。

志で参加。24年5月は全国第5位、岐阜県第2位の成績を収めた。こうした交流を通じて社員間の親睦を深め、入社5年以内の離職率ゼロを継続している。

地域貢献にも力を入れており、「山県市まち美化パートナー」に登録し、月初めに地域の公園の清掃活動を実施。高校生のインターンシップ受け入れや、地元保育園の園児が描いた絵をダンブカーや重機にラッピングするなどの取り組みも行っている。

(株)山佐組

関市・建設業

従業員数 / 男性28名 女性4名 計32名 ※令和6年12月現在

エクセレント
POINT

- ① SNSの有効活用で若者に建設業の魅力をPR
- ② 社員の状況を考慮した働き方を推進
- ③ 資格取得に必要な費用は全額負担でモチベーションアップ

建設業

ICT導入で工期短縮と人員配置の効率化を実現

山佐組では業務効率化のため、2017年から現場工事の作業にICTを導入。半自動的に操縦できるマシンコントロール(MC)機能を持つ建設機械の活用で工程が短縮され、測量に必要な人員が半減し、経験の少ない若手社員でも操作が容易になった。業務内容や進捗状況が共有化され、社員同士のサポートが円滑になり、有休が取得しやすい環境になっている。



充実したスキル支援のおかげで資格取得者が増えている。

地元の高校生を対象にした現場見学会では、ICTを活用した作業を紹介するなどして建設業の魅力をPR。インスタグラムやTikTokなどSNSも有効的に活用している。

また、社員が病気で長期入院が必要な場合などには面談を行い、勤務時間や職務内容の変更に柔軟に対応。各自の状況に合わせて、時短勤務を選択することも可能にした。退院後に副作用に悩まされた社員には、在宅勤務や時短勤務を認めるなどしている。大病を患い、退職を願ったベテラン社員には、しっかりと話し合っただけで会社に残ってもらい、時短勤務で若手を育成する業務に就いてもらった例もある。

仕事と介護休暇の両立にも注力。社員から要望があれば相談を受け、最適な働き方をお互いに考える。子どもの看病のために時短勤



操作が容易なICTを取り入れ、若手社員も建設機械を活用。

務を希望した社員には金曜・土曜の各1時間勤務を認め、他の社員たちでフォローする体制を整えた。

さらに、社員のスキルアップ向上のために、仕事に必要な資格や講習などに必要な費用は会社側が全額負担。おかげで資格や免許を積極的に取得しようとする社員が増え、仕事へのモチベーションアップにつながっている。

(株)吉川組

羽島市・建設業

従業員数 / 男性16名 女性3名 計19名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①WLB特別休暇の取得促進
- ②介護や通院など、社員の状況に合わせた勤務形態の導入
- ③提携カフェでランチ代を半額補助

仕事にやりがい 生活に生きがい

吉川組では、理想的なワークライフバランスを実現するため「仕事にやりがい 人生に生きがい」を指標として、最大限に職場で力を発揮して仕事にやりがいを感じながら、プライベートにおいても生きがいを持ち充実した時間を過ごすことができるような職場環境づくりを目指し、様々な取り組みにチャレンジしている。年間休日と有給休暇に



近隣の小学生対象の現場説明会の様子。

加えて、WLB特別休暇として、家族のために自由に使えるファミリーサポート休暇と、自分の趣味や休息に使えるリフレッシュ休暇を各1日設けており、制度導入以来100%の取得率となっている。

育児や介護、社員の健康状態などに配慮し短時間勤務制度も取り入れている。小学生の子どもを持つ40代女性社員は週3日勤務に時短勤務を併用し、子どもを学校に送り出した後に出勤。学校行事にも参加しながら重要な財務関連の業務を長年にわたり続けている。また、定年制度を設けていないため、勤続年数が20年〜40年のベテラ



大学生を対象とした就活フェアに参加。

ン社員が多数在籍し活躍。60代工務部の持病を抱える男性社員は、週1日通院のため時短制度を利用し治療と業務を両立しながら働いている。

ほかにも吉川組では、地域貢献活動にも力を入れており、近隣の小学校や保育園に通う子どもたちにも、工事現場で見ることのできる重機に触れたり、建設の仕事に興味を持つってもらう機会を設けている。



地元小学生を招いての建設重機乗車体験。

アピ°(株)

岐阜市・蜂産品等の販売・研究開発、健康補助食品・医薬品受託製造
従業員数 / 男性983名 女性689名 計1,672名 ※令和6年8月末現在

エクセレント
POINT

- ① 社長直轄の「キャリアアップ推進室」を設置
- ② 事業所内保育施設を2カ所設置
- ③ 大学や研究機関と連携し、女性研究職や専門職の活躍を支援



薬学博士として研究所で勤務後、現在は製品開発部部長を務める丸山広恵さんは「子育て中でも働きやすい環境が整っている、女性管理職も徐々に増えている」と話す。

育児をしながらもキャリアアップ。

製造業

2011年に、製造業では珍しい事業所内保育施設「あびっこランド」を池田工場に設置するなど、早くから女性が働きやすい職場環境整備に力を入れてきたアピ。13年には、社長直轄で「キャリアアップ推進室」を立ち上げ、全女性社員へのヒアリングや面談を実施し、要望を吸い上げた支援策に着手した。育

児中の社員をサポートするため、当初3歳までだった育児短時間勤務制度は、小学校就学前まで延長。また池田工場に加え、本社にも保育施設を新設した結果、出産を機に離職せず、育児後に復帰する女性が増え、事業所内保育施設があることを理由とした求職者も増え、人材確保にもつながっている。育児復帰後、事業所内保育施設に子どもを預けながら、育児短時間勤務を利用している総務部の伊藤美彩紀さんは「事業所内保育施設ということで、会社の勤務日、所定時間を考慮してもらえ、無理なく仕事に復帰できたことが大変ありがたい。園での日々の活動や行事も充実しているため、子どもが楽しそうに通っていることが一番嬉しい」と話す。

女性の研究職や専門職、開発職におけるキャリアアップにも積極的だ。育児をしながらも研究力向上

や上位職に挑戦できる環境づくりを目指し、15年から地域の大学や研究機関と連携。17件の共同研究を実施し、女性研究者のキャリアアップに繋がっている。キャリアアップ推進室の荒木陽子室長は「女性が活躍できる地域社会の実現に向け、地元企業として役割を果たしていきたい」としている。



2カ所目となる事業所内保育施設「あびっこランド」。月上限1万5千円の保育料で生後6ヶ月から預けられ、19時30分まで延長保育が可能。

(株)アマダ 土岐事業所

土岐市・製造業

従業員数 / 男性204名 女性15名 合計219名 ※令和6年12月現在

**エクセレント
POINT**

- ①男性育休を推進し、取得率・日数ともに向上
- ②業務特性に合わせた多角的な健康経営
- ③社員寮や食事補助など充実した福利厚生

製造業



食堂の定食は1食200円程度で、不足しがちな野菜やタンパク質が補える。1日3回のラジオ体操やウォーキングイベントなど、多角的に社員の健康増進を図っている。

アマダ土岐事業所では、男性育休取得率2030年100%という全社方針に基づき、事業所の男性社員に子どもが生まれた際には管理部による制度説明に加え、必ず上長から本人に取得を促進するよう要請する。その結果、取得率は21年50%から23年には85.7%に向上。中長期取得者も増え、平均日数は82.8日となり、夫婦の信頼関係の向上や部下の育成に寄与した

効果的な環境整備で休暇取得率アップ。

との声が上ががる。有休取得率についても年間計画の策定や取得状況の見える化、部長会での進捗確認などを実施。取得率が低かった製造部門でも、その原因を明確化し、休務申請を電子化したことで、着実に改善している。

健康経営にも注力しており、業務特性や社員の現状に合わせて肩こり・腰痛セミナーや医師による禁煙講座などを開催。禁煙講座では参加者33名のうち76%が禁煙意欲向上と回答し、3名が禁煙を継続。25年4月からは敷地内全面禁煙を実施する。また、食堂利用による食生活改善を目指し、19年より栄養バランスのとれた定食メニューに補助を実施。1食の自己負担が200円程度になり、利用率は12%上昇した。勤務形態に合わせて夕食も提供している。

22年3月には2棟72室の寮を新



女性リーダーの育成に力を入れており、産休・育休を経て復帰した管理部の武富さん(奥右側)も、家庭と両立しながら経験を積む。

設。駅や商業施設に近く、家賃は月1万2千円で提供。社員アンケートを反映して設備を改善し、満足度は8割を超え、居住率は76%。遠方からの採用にもつながっている。

また、中期経営計画に沿って女性管理職増員に取り組んでおり、事業所内でも育成を進めている。候補者を社内プログラムや原主権の講座などに積極的に参加させ、次世代女性管理職への登用を目指している。

アルプス薬品工業(株)

飛騨市・医薬品製造・販売

従業員数 / 男性259名 女性86名 計345名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①「女性活躍推進委員会」を設立し、働きやすい職場環境改善を提案
- ②ライフケア(生理、更年期障害、妊活)休暇制度の導入
- ③テレワークを活用し、健康面に配慮した働き方を実現



2020年度から女性活躍推進委員会を設立し、女性特有の健康問題を提起するなど、積極的な活動を行っている。

従業員が利用しやすい福利厚生制度を導入

アルプス薬品工業では、部門ごとに年次有給休暇の取得状況を分析し、次年度の事業計画に取得率向上に向けた取り組みを組み込んだことで、取得率が2017年の55.1%から22年は82.4%まで上昇した。

従来女性がいなかった工場に、18年度から女性を配置し始め、現

在は12名が働いている。女性の意見を集約し職場環境改善につなげていく「女性活躍推進委員会」を立ち上げ、利用しやすい福利厚生制度を見直し、生理、更年期障害、妊活(男性も利用可)で利用できるライフケア休暇を有給の制度として新しく導入した。また、無給であった妊婦の通院休暇も有給で年10日まで利用できるよう改定した。ほかにも、健康管理や育児に対する男性の意識改革などをテーマに取り組み、女性従業員が生き生きと働ける環境整備に尽力している。

従業員の健康に配慮した取り組みとしては、ウォーキングイベントなどを行い、健康診断時のアンケートにおいて「毎日歩行1時間程度の運動を行っている」が19年の10%から22年は62.4%と大きく改善した。18年度には、従業員の健康に配慮した「心の健康づくり計画」



女性活躍推進委員会による活動内容報告の様子。

を策定しており、年間計画でメンタルヘルス研修やストレスチェックを実施している。

19年10月にテレワーク制度規程を制定。コロナをきっかけに活用が進み、現在は体調や車の運転に不安がある従業員がテレワークで業務に従事している。

イビデン(株)

大垣市・電気機器製造

従業員数 / 男性3,698名 女性492名 計4,190名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①女性の活躍推進として女性社員への選抜研修を実施
- ②特別有給休暇を充実させ、全社員のWLBを支援
- ③再雇用制度の導入により社員のライフイベントをサポート

製造業



毎週水曜日のノー残業デーは、労働組合メンバーや管理職らが終業直後にパトロールをし、帰社を促している。

充実した制度でWLBを支援

10種類以上の特別有給休暇を制定し、全社員のワーク・ライフ・バランスを支えるイビデン。失効した有給休暇の半分の日数を積立して

利用できる「積立年休」制度を設けるなど、家族の看護や介護、本人の病気の際に安心して休める環境を整えている。妻の入院により約3カ月間、仕事を休む必要があったP K G 事業本部開発統括部の鷲見孝さんは「家族を優先するよう

に上司が制度の活用を勧めてくれ、気が楽になった」と振り返る。

女性の活躍推進にも力を入れる。2009年度に当時の社長が女性活躍推進活動キックオフメッセージを発表。女性社員へのヒアリングや社内研修などの実施により、会社全体の意識改革につながった。17年度からは第2期活動を開始し、係長級候補の女性への選抜研修を実施。また上司には「イクボス研修」を実施し、部下育成と両立支援の意識を高めている。

もちろん育児との両立も積極的に支援。妊娠から復職までをサポートする面談制度を12年度から始め、21年12月までに延べ208人に実施。総合職の女性でも育児休業が取りやすい雰囲気づくりを行ったことにより、子どもがいる総合職の女性は、10年度は2人だったが21年12月時点で48人にまで上った。また男性社



多くの女性社員が生き生きと働く職場。女性社員のキャリアアップに向けた研修を行うなど女性活躍推進に力を入れる。

員の育児休業取得も推進しており、20年度は19人が取得している。12年度にはグループ内で結婚した夫婦を対象に配偶者の海外勤務により退職した場合、帰国後に復職できる「海外出向帯同者の再雇用制度」を導入し、20年度までに3人が同制度により復職した。

さらに18年度には、「自己都合による退職者の再雇用制度」を導入し、ライフイベントにより退職せざるを得ない社員も支援している。

(株)イマオコーポレーション

関市・製造業（機械部品）

従業員数 / 男性198名 女性86名 計284名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①社長と全社員が個人面談し、社長自らが社員のニーズを把握
- ②最大100日の特別傷病休暇、企業団体保険加入など福利厚生の充実
- ③男性育休推進により、対象者の80%が育児休業を取得

製造業

社員、家族に寄り添う働き方制度の充実

産業機械用部品の開発、製造などを行っているイマオコーポレーションでは、所定外労働時間を発生させないよう徹底して取り組んでいる。昼休みや終業時間の10分前からは留守番電話に切り替えたり、2018年10月からは当日出荷分の受注締め切り時間を14時から3時間早めて11時にするよう関係各



受発注業務等を行う業務部機工グループの森恵里子さん。当日出荷分の受注締め切り時間が前倒されたことで、時短勤務中でも焦ることなく働いているという。

社に依頼。2人の子どもを育てながら時短勤務で働く業務部機工グループの森恵里子さんは「受注締め切り時間が前倒されたことで、時短勤務中でも落ち着いて働いている」と話す。男性の育児休業取得推進も積極的に進んでおり、埼玉テクニカルセンターの古田均さんは、妻が第1子を出産した時に続き、第2子出産の際にも育児休業を取得した。営業という職種上、上司や同僚だけでなく取引先の協力にも感謝しつつ、「子育てに関する喜びを感じる」と話す。

2年に一度、社長との個人面談もあり、社長自らが社員のニーズを把握することで、希望に沿った人事異動や社内制度の見直し、福利厚生制度の導入につながっている。実際に有休の入社日付与や工場内の冷暖房完備、同僚社員の結婚式出席の際の祝儀補助などが実現した。



展示会でアテンドする埼玉テクニカルセンターの古田均さん。第1子に続き、第2子でも育休を取得した。

社員想いの職場づくりは今に至るまで、入社後1年が経過した全ての正社員を対象に、会社負担で死亡保険や傷害保険、医療保険、労災上乗せ保険に加入する取り組みは30年以上前から実施。会社が負担する保険料は年間2000万円ほどと同規模の会社と比較して格段に高いと言いつつ、社員はもちろん、支える家族も安心して仕事に送り出すことができている。

(株)岩田製作所

関市・機械製造業

従業員数 / 男性89名 女性36名 計125名 ※令和6年12月現在

エクセレント
POINT

- ①充実した制度で仕事と家庭の両立支援
- ②男女とも育児休暇取得率100%
- ③資格取得制度で社員のスキルアップを応援



男性社員と女性社員では平均勤続年数に差がなく、男女ともに働きやすい職場を整備。

「一番大事なものは社員」充実した制度で支援

岩田製作所では、「一番大事なものは社員」を基本理念に、多様な制度の充実と有休の取得率向上に向けた取り組みを進めている。

働きやすい環境を目指して、2006年に育児休業は子どもが満3歳に達するまで取得可能とし、短時間勤務制度は勤務時間を柔軟に変更できるようにした。さらに育児手当は子どもが満18歳に達する年度末までの支給に加え、第3子の手当は増額して支給するな

ど、子育て中の社員を手厚く支援。11年からは家族参加型のイベントを実施しており、親の職場を見学できる子ども参加日や中学、高校生になった社員の子どもも参加する社内運動会などを行っている。仕事と家庭を両立しやすい環境が整ったことで女性社員の離職率が下がり、育児取得率は100%を維持。男性の育児休業取得率も24年度で100%となった。

また、有休の取得を促進するため半日単位の有休を取得可能にしたほか、家族の介護が必要な場合には月に1回の特別休暇を認めるなど、多様な休暇制度を設けている。

充実した福利厚生の中には、毎月1回いづれかの金曜日に午後3時で帰宅できる独自のプレミアムフライデーがあり、25年からは12時に帰宅できるように変更した。他には、家を購入する社員に住宅手当を毎



社内運動会には社員の子どもたちも多く参加する。

月支給。最長で7年だった支給期間を10年に延長しており、現在も10人の社員が支給を受けている。

社員のスキルアップを支援する資格取得制度や社内研修も行っており、若手社員の育成にも注力。働きやすい職場環境、仕事と家庭の両立支援、社員ひとり一人が成長できる会社を目指している。

内堀醸造(株)

八百津町・製造業(食品)

従業員数 / 男性80名 女性86名 計166名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①各部署で仕事の見える化を行い、計画的に人材育成
- ②スキルマップの活用により、休みを取りやすい環境を実現
- ③東海地区の製造業では初めてユースエール認定企業に選出



品質管理課の鷲見聡子さんは「スキルマップのおかげで仕事を代わりにやってくれる人が増え、安心して任せることができる」と効果を実感。

スキルマップで仕事を見える化

内堀醸造では、各部署の業務で必要なスキルを洗い出し、各社員の仕事可能な業務を一覧表にまとめたスキルマップを作成。各部署の仕事の見える化を行い、計画的な人材育成を図ることににより、子どもの発熱などの緊急時も円滑な業務代行が可能だ。2024年の年次有給休暇取得率は92.3%で、業界平均を大きく上回る。品質管理課の鷲見聡子さんは「その人しかできない仕事を無くすため、新たなスキルに身に付けようと思える」と話す。

月1回の会議では各部署の時間外労働時間を把握し、時間外労働が多い社員には適切な指導を行うことで月平均時間外労働時間が、16年から24年で約7時間減少した。さらに年に1度、上司との個別面談を実施。入社2年目、5年目を迎える社員には重点的に研修なども行う。

16年には、若者の雇用管理が優良な中小企業に贈られる「ユースエール認定企業」に東海地区の製造業として初めて選出されるなど働きやすい環境が評価されている。

子育てとの両立支援にも注力し、女性社員の育児休業取得率は100%。職場復帰後は短時間勤務を推奨するなど、子育てをしながらでも働きやすい環境を整えている。



「ユースエール認定企業」として、8年間継続して認定されている。若者の採用・育成に積極的に取り組み、若手社員も働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

近年では、男性社員で育児休業の取得実績もある。取得した男性社員の中には管理職もおり、男女問わず育児休業を取得できる風土が定着しはじめている。

また、産業カウンセラーの資格を持つメンタルヘルスマネージャーと気軽に相談できる場を設けるなど、社員の精神面のケアにも力を入れている。

(株)エイワ

垂井町・アルミ製品加工

従業員数 / 男性28名 女性12名 計40名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①育休・有休を含めて休みやすい環境づくりに注力
- ②3歳未満の子どもの対象とした保育料補助制度を導入
- ③心身ともに健康で働き続けられるよう、社内外に相談窓口を設置

製造業



ベトナム社員のハインさん。異国での妻の初めての出産。退院後、夫婦で協力して子どもを育てる。

事前に会社への報告相談があったため、他部署からの人事異動や

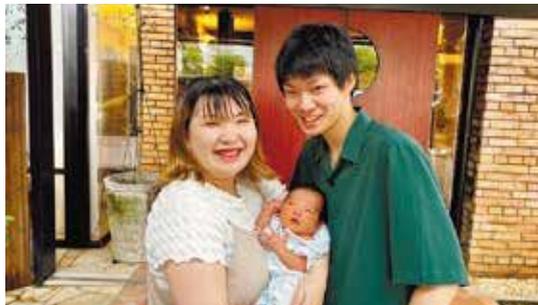
入った。
 Эйワでは、長年にわたり働きやすい環境づくりに力をいれており、年次有給休暇の平均取得率は80%を超えているが、100%を目指して一貫して取組みを行っている。日ごろから社員間のコミュニケーションを大切にし、上司へ相談しやすいい環境を整えており、2024年には男性社員3人が育休を取得。そのうち2人は配偶者の出産日が偶然にも同日だったが、同時に育休に入った。

男性の育休取得率100%

新しく社員の雇入れをするなどし、スムーズに対応。育休を取得した製造部板金チームの佐藤篤志さんは「上司に相談しやすい環境で、育休取得から復帰後も心配なく働けた」と話す。

子育て中の社員の支援も手厚く行っており、3歳未満の子が保育園に入園した場合、月1万円を上限とした保育料補助制度を導入。パート、社員を問わず利用することができる。経営企画室の佐藤友梨さんは「未満児の保育料は高額になることも。小さい子どもを持つ方も安心して仕事ができる会社にした」と語る。

また、子育て中も働きやすい環境にするため、社員の経験を基に始業時間の繰り上げ・繰り下げ制度を導入。子どもの送り出しや交通当番にも対応でき、仕事と家庭を両立しながら働くことができる。



「育休中、毎日大変な日々だが幸福をととてもたくさん感じる。日々感謝」と語る佐藤篤志さん。

さらに、今まで社員の労務や多様な働き方、ハラスメントの相談窓口を社内だけにおいていたが、顧問社労士と提携し社外にも相談窓口を設置。引き続き社員が心身ともに健康で働き続けられる環境づくりを進めていく構えだ。

MMCリョウテック(株)

神戸町・製造(建設工具等)

従業員数/男性282名 女性61名 計343名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①失効した有休を最大60日まで積立可能
- ②中学入学前まで利用可能な短時間勤務・残業免除制度を導入
- ③休みやすい環境づくりにより、有休取得率約67%を実現



管理部の井上紗耶加さん(右)は定時日を利用して「同期とショッピングに行く」など有効的に活用している。

有休の取得と労働時間の削減を徹底

製造業

有給休暇取得推進の取り組みに力を入れているMMCリョウテック。2013年から、失効する有休を1年に5日まで積み立てられ、最大で60日分貯められる「ウエルネス休暇」を導入。病気や親の介護時などに半日単位で取得できるほか、積立日数を限度に連続した利用も可能である。

18年1月からは1時間単位の有

休の取得を可能とし、すでに多くの従業員が取得。その結果、20年の1人当たり平均有休取得日数は13.3日となっている。

労働時間短縮にも積極的に取り組み、定時に帰宅するよう促す月4回の「定時日」を設定。17年7月からは時短検討委員会を設置し、定期的に開催している。労働組合と管理職が中心となり、所定外労働時間を含む年間総労働時間を2000時間以下にすることを目標に、部署ごとで対策を講じた結果、20年度は組合員の平均総労働時間が1863時間となり、目標を達成している。

また契約社員を含む女性従業員の育児休業取得率は100%。男性従業員の育児休業取得も浸透してきている。さらには、小学校入学前まで利用可能としていた育児短時間勤務や所定外労働時間の免



「安全体感道場」では危険の潜んでいる場面を体感する研修を全従業員が受講。

除を18年4月から、小学6年生までに延長した。

病気で長期間欠勤する場合の支援も手厚い。勤続年数に応じて6ヵ月以内の範囲で基準給与の80%が支給される。建設工具事業部の杉山和輝さんは「手術を受ける時にウエルネス休暇と併用できてありがたかった」と感謝している。

(株)大垣村田製作所

大垣市・製造

従業員数 / 男性100名 女性19名 計119名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①家族見学会の開催など従業員のやりがい向上の施策の実施
- ②育児休業・介護休業などの法を上回る制度の充実
- ③出前授業を通じた次世代教育支援活動の推進

製造業



親子で力を合わせてオルゴール製作。将来大垣村田製作所で働きたいと言ってくれて嬉しかったと話す。

（株）村田製作所のグループ会社である大垣村田製作所は、年齢・役職に関係なく気軽に話し合える社風を強みとしており、従業員のやりがいと成長の実感、ワーク・ライフ・バランスの向上に取り組みんでいる。

取組みの1つとして、家族見学会を開催し、家族にどんな会社で働いているのか知ってもらう機会を設けた。グループ会社の部品を使ったオルゴール製作や村田製作所

すべての従業員がいきいきと働ける環境を

が開発したロボット「ムラタセイサイク君」のデモンストレーションを企画し、参加者からは「親子で楽しめる内容だった」「仕事を理解してもらえる機会になった」との声が寄せられた。

育児による短時間勤務は、2022年度から取得できる期限を延長し、子どもが小学校卒業まで取得可能とした。短時間勤務で働く事務課の伊東さんは「育児休業後も復帰するのが当たり前の環境で、辞めるという選択肢はなかった」と話す。他にも家族の看病や育児、地域貢献活動などを目的に取得できる「多目的特別有給休暇制度」が設けられるなど、多様な働き方の実現をサポートする環境も整っている。加えて、日本社会全体の高齢化が急速に進んでいる中、24年4月から定年を65歳とした。

また、近隣小学校へ「環境・エネルギー問題・SDGsに関する「出前授業」を行い、次世代教育支援



「セイサイク君はなぜ倒れないのか」から科学の面白さを学んでもらう出前授業を開催している。

活動を推進している。担当者の田所さんは、「環境や科学に関心をもってもらい一助になっていることは大変嬉しい」と話す。子どもたちだけでなく従業員のやりがい向上にもつながっており、「内容をアップグレードして今後も継続していきたい」と意気込む。

これからすべての従業員がいきいきと働くことができるよう職場環境の充実に邁進する。

オオサキメディカル(株) 郡上工場

郡上市・製造(医療用品)

従業員数 / 男性15名 女性78名 計93名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ① 余裕のある人員配置に見直し、休みを取りやすい環境を整備
- ② 子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
- ③ 個人のキャリアなどに関して気軽に相談できる役員直結の一言箱の導入



出産時には社内ブランドのお産グッズ1万円分が贈られるほか、全従業員を対象に誕生日には現金3千円が支給される。

従業員に寄り添う改善で意欲向上

オオサキメディカル郡上工場は、夏と冬の年2回、工場長による全従業員との面談を実施。職場の状況から希望のキャリアアップ、悩みやメンタル状態まで丁寧に関心取った結果、パート従業員に昇給制度を導入するなど、働きがいのある職場に向けた改善を行ってきた。特に現場では、首や腰の痛み、手の腱鞘炎、足のむくみなどに悩まされる従業員が多く、その声から身長に合わせて高さが変えられる作業台や、目にやさしいLEDライト、日光を遮断する窓フィルムなどを採用した。手加工室で班長を務める石田法子さんは「こうした改善で、体への負荷が軽減されている。働く側の声を取り入れてもらえるのは嬉しい」と話す。

他にも従業員のモチベーションアップにつながる支援として、結婚や出産、育児には手厚い制度が取り入れられている。出産時には、社内で製造・販売しているお産グッズ1万円分が贈られ、育児休業後は、原職に復帰が可能。また、子育て中の従業員には、小学校3年生まで子ども1人につき6日間の看護休暇を導入した。



従業員の要望から、高さを調節できる作業台や目にやさしいLEDライトなどを導入し、作業の負担を軽減。

さらに、地元中学・高校・特別支援学校などの企業体験学習を受け入れるほか、地元住民とともに祭りの開催や花壇づくり、植樹活動などを積極的に実施。近年は、消防署にガラーゼなどの医療品を、デイスタービス施設や学校にマスクを寄付するなど、地元密着型の企業を目指している。

カイ インダストリーズ(株)

関市・製造業(総合刃物メーカー)

従業員数/男性453名 女性446名 計899名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①男性社員の育児参加を積極的に促す配偶者出産休暇
- ②社内の多種多様な制度がよく分かる福利厚生サイト
- ③社員の意見を職場改善のために反映する環境



デジタル推進部の阿部佳央さんは配偶者出産休暇を利用して育児にも積極的に参加。

総合刃物メーカーのカイインダストリーズは従業員の福利厚生として、男性社員の育児参加を促進。2022年4月から配偶者の出産予定日1カ月前から出産後1カ月の間に、3日間の配偶者出産休暇を認めている。同年に対象となる男性社員19人中16人が同休暇を取得した。3歳と1歳の子どもがいるデジタル推進部の阿部佳央さんは「子どもと触れ合う時間を持つことができ、子育てにも協力でき

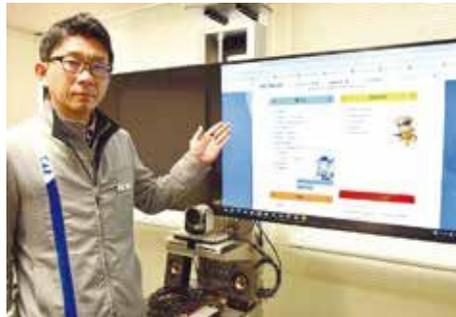
社員の意見も反映する充実した福利厚生制度

た」と感謝する。

社内のさまざまな制度を有効的に活用してもらうために、社員全員に制度を分かりやすく説明する「貝福神」という福利厚生サイトを開設。七福神を引用したマスコットキャラクターが福利厚生の内容やトピックスを配信する形を取っている。

職場環境改善のために、社員の意見も制度に反映。女性社員から「育児サポートの環境としてベビシッターを利用できるサービスが必要では」との意見を受け、ベビシッター派遣事業の割引券を23年4月から導入し、制度を利用できる体制を整えた。

病気による治療や入院で多額の費用が掛かることを考慮し、社員の負担軽減のために3大疾病保障保険に加入。契約者は会社で掛け金を負担しており、保険金の受け



社員に福利厚生制度を分かりやすく説明するサイト「貝福神」を開設。

取りは社員となっている。

23年度から特別休暇制度として、健康休暇制度とファミリー休暇制度を新設。社員から「学校行事や子どもへの体調不良の際に有休とは別に健康休暇が取得できて安心した」「家族の事情のための特別休暇ができてありがたい」との声が上がっている。

各務原航空機器(株)

各務原市・製造業

従業員数 / 男性101名 女性61名 計162名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①有給休暇を取得しやすい職場風土づくり
- ②従業員の声の拾い上げによる規定の改正
- ③従業員の健康促進に向けた様々な補助の実施



作業の標準化を推進。従業員はタブレット端末上で作業指示を確認しながら業務に取り組む。

従業員に寄り添った職場環境を整備

製造業

航空機などのワイヤーハーネスの製造を行う各務原航空機器。多品少量生産の上、細かな作業が多いことから機械化が難しく、人の手による組立作業を行っている。そのため、急な欠勤の際には代役を立てられないなどの問題が生じていたが、従業員一人一人にタブレット端末を支給し、一日のはじめに作

業指示を送信。従業員は端末上で作業指示を確認しながら業務を行うことで、誰が作業しても同じ品質の物を同じ時間で作ることができるようになった。こうした改善活動の推進により、職場での混乱が起きにくくなったことで、有給休暇を申請しやすい職場風土が生まれており、2022年度以降の有給休暇取得率は90%以上を維持している。

また、働きやすい職場環境の構築にも取り組んでおり、従業員の意見を取り入れるため、自由に投函できる提案箱を食堂に設置。そこに届けられた「子育ての段階によって柔軟に勤務時間を変更したい」「アルバイトとパートタイムの賃金に差がある」という意見を基に、23年4月からアルバイトとパートタイムの区分をなくし、賃金同条件で4パターンの勤務時間を選択できるように規定を改正した。



差額分の補助が行われるため、通常の仕出し弁当と同料金で健康志向の弁当を利用することができる。

従業員の健康促進にも注力し、フィットネスクラブと法人契約を締結。会費が割引されるほか、利用者には手当を別途支給している。加えて、インフルエンザ予防接種の全額補助や、健康志向の仕出し弁当を注文した従業員に対して通常の弁当との差額分の補助も行うなど、運動や食生活といった様々な面から従業員の健康のサポートに取り組んでいる。

岐阜車体工業(株)

各務原市・自動車製造業

従業員数 / 男性2,380名 女性182名 計2,562名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①年次有給休暇は法を上回る3年間の繰越し可能でさらなる取得率向上に注力
- ②育児休業は3歳まで、介護休業は730日まで取得可能
- ③社員の健康に配慮した社員食堂を運営



2013年にオープンした社員食堂「Sha-shockスマイル」。昼休みには多くの社員で賑わう。

休みやすい環境で家庭を大切に

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目標に、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、20年度は対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。

また21年度から年休の繰越は3年間可能とし、最大60日まで積立てできるようにし、より柔軟な休暇取得へとつながった。

01年からは、多様な働き方を可能にするフレックスタイム制を導入。システム担当の水谷文子さんは「自分でスケジュールを組めるため、精神的な負担も少なく、子どもが体調を崩した時にも対応できる」と話す。20年度からは育児や介護との両立をより多くの社員が実現できるよう、テレワーク制度を導入。現在10人が継続的に利用している。

現場で働く女性社員の採用にも積極的だ。「これからは女性の活躍も必要。特に塗装工程では、塗面の仕上がりやきめ細やかな視点で見てもらっている」と、人事室の藤成勝さんは言う。学生の職場体験も行っており、女性の応募も増加傾向だ。

社員の健康面にも気を配り、社



現場で働く女性の採用にも積極的に取り組んでいる。

員食堂では栄養バランスの取れた食事を提供し、月の塩分・脂質・カロリーの摂取状況を個人のスマートフォンで確認することができる。社員食堂は、社員の交流の場にもなっており、今後も多角的に社員の満足度向上に努めていく構えだ。

(株) コームラ

岐阜市・製造業(印刷)

従業員数/ 男性42名 女性30名 計72名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①個人単位の時差出勤制度の導入
- ②テレワークなど場所にとられない働き方を実施
- ③仕事への意欲向上のための表彰制度の導入



年3回の「全社員研修」では、全社員がスケジュールの立て方や優先順位の付け方など、業務に直結する知識を学ぶ。

社員の人材育成に注力するコームラでは、全社員を対象にした「全社員研修」を年3回開催。また新人・中堅・ベテラン・リーダーの4つの階層に分けた「階層別研修」の実施や、印刷に関する資格の受験費用負担など、社員のスキルアップ

社員のスキルと働きがいを向上

製造業

を後押しする。

会社設立以来、毎年開催している記念式典では、その年に優秀な成果を出した社員を表彰。会社の問題や課題を発見し、解決できたチームに与えられる「プロジェクト大賞」や、チーム一丸となって目標を達成できた団体に与えられる「集合天才賞」など、個人だけでなくチームも表彰している。

また、全社員を対象に会社が全額負担してインフルエンザの予防接種を行うほか、ウォーキング大会の開催や、社員が自由に使えるようにバランスボールやダンベルといった健康器具の設置をするなど、社員の健康管理をサポート。他にも2000年に設立した共済会から、結婚や出産などの際に祝金を出すなど、社員の暮らしの充実にも寄り添う。

さらに多様な働き方も推進し



売上目標の達成や資格取得など1年間の成果を称える表彰は、社員のやりがいを高める機会となっている。

ており、テレワークや時短勤務、個人単位の時差出勤制度「スライドワーク」を整備。育休復帰後に保育園の送迎のために制度を利用する社員もおり、仕事と育児の両立をしながら働ける環境を整えている。

サトウパック(株)

美濃市・プラスチック成型加工業

従業員数 / 男性66名 女性57名 計123名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①子育てに配慮した時短勤務制度の拡充
- ②QC活動により、家族も含めた福利厚生を充実
- ③正規雇用として働き続けるため短時間正規職員制度の導入



QC活動の一環として、家族も参加できるスポーツレクリエーションやいちご狩りを開催。

生涯実力を発揮できる職場に

プラスチックの真空成型加工を行うサトウパックは、育児支援や有休を取りやすい環境づくりに取り組み、誕生日休暇などの特別休暇を設け、年間を通して計画的に有休取得を促している。さらに有休は時間単位での取得も可能とし、

子どもの送迎や学校行事への参加などに利用されている。

また、小学校就学前まで利用可能としていた育児短時間勤務制度の見直しを実施。社員の声に耳を傾け、希望者には利用期間を延長するなど、制度の拡充を図りより手厚い支援を行っている。

女性管理職登用にも積極的だ。2018年に業務課長となった横山由美子さんは、売り上げの要となる業務を取り仕切る部署の課長として、製造部門との調整や後輩の指導等に力を発揮。さらに管理職登用だけでなく、誰もが長く働き続けられる体制を整えるため短時間正規職員制度を導入し、正規雇用として生活の安定を図るため、勤続年数等の条件を満たすパート社員を対象に、短時間正社員への切り替えを可能としている。

他にも、QC活動の一環として、



家族とともに多くの社員が参加したバーベキュー大会。社員同士の親睦を深める機会となっている。

家族参加型のスポーツレクリエーションやバーベキュー大会、いちご狩りなどを実施。福利厚生充実とともに、社員同士の親睦や子育て中の社員の理解を深めるための機会となっている。

サンメッセ(株)

大垣市・製造業(印刷)

従業員数 / 男性577名 女性409名 計986名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①在宅勤務制度で育児、介護との両立をサポート
- ②業務共有化を図り、5日間の計画連休を取得
- ③女性クリエイティブチームによる女性目線の企画提案



「Link(リンク)」では、女性をターゲットにしたチラシや、母親目線を取り入れた学校案内などを企画。

多様な人材が働きやすい職場に

サンメッセでは、業務改善を目的としたQCサークル活動「SKY活動」を行い、時間外労働の削減や業務の効率化を推進している。

2014年には、その活動の二環として、さまざまな部署の女性で構成されたサークル「Passo」を発

足。女性ならではの視点を生かした商品開発を行った。現在はその流れを引き継ぎ、営業企画部の一部署として、女性クリエイティブチーム「Link(リンク)」を創設し、現在7名のスタッフが所属。同チームの棚橋千夏係長は「女性目線のチラシやパンフレット等を希望するお客様も多く、独身者や子育て世代など、幅広い層の女性から意見を聞き、企画提案に反映している」と話す。

有給休暇の取得促進にも積極的だ。結婚や出産、誕生日、記念日など、ライフイベント時に休みやすい制度を導入。年度始めには、各自が取得計画表を作成し、「有休奨励日」「有休消化日」を設定して、連休取得に努めている。

また、病気で長期療養が必要な社員に適した勤務形態を提案したり、大垣市内4カ所の就労継続支



毎年5月に全社員が参加する「SKY活動」の発表会が行われ、各サークルが検証した業務改善提案を発表。

援A型事業所と連携し、障がいのある人にできる仕事を委託するなど、多様な人材の活躍をサポート。18年11月からは、子育て中や介護に携わる社員の在宅勤務トライアルを行い、19年4月から本格的に制度を開始するなど、新たな働き方の創出にも注力する。

三友精機(株)

中津川市・ダイカスト・プラスチック金型製造、修理
従業員数 / 男性10名 女性5名 計15名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①子育て世代も働きやすい環境を整備
- ②有給扱いの年5日間の子の看護休暇・介護休暇制度を導入
- ③面談・習熟度に合わせたOJTなど充実した教育体制



非接触式三次元測定機は、男女問わず未経験の方でも高精度な測定が可能。一人でできるようになるまで上長が付き添い研修を行う。

職場のルール明確化で効率アップ。

三友精機では、職場内のルールを明確にすることで業務効率化につながり、それぞれの部署が意見を出し合っており、受注から生産、納品までの流れをまとめたフローチャート・20種類を作成。各職場に張り出し、いつでも確認できるようにしている。特に、個人により差があった問題発生時の対応は、内容ごとにパターン化することで迅速に解決で

きるようになった。

また、終礼時に、翌日に行う仕事と所要時間をホワイトボードに書くことを習慣化したほか、廃材を利用した工具の整理棚を作成するなど、日頃から職場環境整備に積極的に取り組んでいる。

業務効率化を中心となつて進めた青山信子総務部長は「新入社員に対し、ルールも何もない状態で『自分で考えて』と言うのは酷。ルールづくりが進み、指導しやすくなった」と、人材育成の面での成果も実感している。

様々な人材が活躍できる環境づくりには以前から注力。総務部は以前、女性従業員2人のみだったが、1人が産休に入るのに合わせて新たに1人を採用。現在は3人体制となり、フォローがしやすい環境が整った。

会社創立時から働く製造課の糸魚川証作さんは、74歳となった今も



会社創立時から働いている糸魚川証作さん(右)は、負担の少ない勤務体系にすることで、74歳となった今も技術顧問として活躍している。

技術顧問としてダイカスト部品の仕上げや従業員の指導などを担う。始業時間を他の従業員より45分遅くするなど配慮があることで安心して力を発揮できている。

篠原悟司社長は「会社で目標を達成する喜びを得ることにより、家の生活も充実化させるといいというサイクルを確立してほしいという思いで、今後も働きやすい環境づくりを進めていきたい」としている。

シーシーアイグループ

関市・カーケミカル、カーケア用品、産業タイヤ等の開発・製造・販売
従業員数 / 男性252名 女性80名 計332名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①テレワークやサテライトオフィスなど場所にとられない働き方の導入
- ②スーパーフレックス制でより柔軟な働き方が可能
- ③充実した研修内容で社員のスキルアップを支援



技術職の村上さん(右)は2児の母親。スーパーフレックス制度を活用して勤務時間を調整することで、フルタイム勤務と子育てを両立している。

柔軟な就労制度と環境整備で働きやすさを生み出す

製造業

シーシーアイグループでは、ライフスタイルに合わせた就労制度の確立と業務の効率化を重ね、働きやすさの創出に力を入れている。

2004年には他社に先駆けて、コアタイムを定めないスーパーフレックス制度を導入した。特別な理由がなくても事前申請すれば利用可能で、子育て世代の社員を中心に

に広く活用されている。社長室の西村さんは「通院や学校行事の際の利用など、社員にとって当たり前のように浸透している制度。ワーク・ライフ・バランスの充実につながっている」と微笑む。

また「男性の育休取得率20%」を目標に制度の周知に取り組み、0%だった取得率は5年間で75%まで上昇した。女性だけでなく男性社員にも子育て参加の意識が広がっている。

こうした柔軟な働き方を可能にした秘訣は、徹底した業務の効率化だ。手入力で行っていた受発注業務のRPA化で、年間に換算すると3175時間分の事務作業を削減。ジョブローテーションにより業務を標準化し、いつ・誰が休みを取っても全体でフォローできる体制を整えた。また現在推進しているテレワーク制度の足掛かりとして、20年に岐



サテライトオフィスは開放的なカフェのような雰囲気。個人デスクはなく、社員は用途に合わせてソファやカウンター、向かい合わせのテーブル等で作業を行う。

阜駅近郊にサテライトオフィスを新設。社員であれば自由に入出入りができ、岐阜市内在住者の通勤時間短縮や名古屋経由で全国出張する際の拠点確保に役立っている。

岡部鉄也社長は「今後は社屋の立地や労働時間帯に囚われず、制度を活用して多様な人材が集まってもらえたら」と語った。

(株)杉山バルブ製作所

山県市・水回り製品製造

従業員数 / 男性20名 女性13名 計33名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①社内コミュニケーションを促して人間関係の良い環境を構築
- ②他部署の仕事を積極的に知ること、部署間の理解を促進
- ③採用判断は現場の職長が行い、熱心な教育を実践



3人の子どもを育てながら管理部で働く大西継予さん。「周りの従業員と業務の進捗状況などを日ごろから伝え合っているので、急に休むときも安心」と話す。

雑談の積み重ねが好循環を創出

杉山バルブ製作所は従業員を第一に考え「いかに楽しく仕事をするか」をモットーに会社経営を行っている。仕事を楽しくするには円滑な人間関係の構築が重要との考えから、月初めの朝礼などでも、雑談を通じたコミュニケーションの大切さを伝えてきた。また、日常業務だけでなく、他部署の業務を積極的に手伝いあう「共同(きょうどう)」を

推進。その一環で2月・3月は教育月間として、各部署1つ以上社内に向けて教育を立案し実施する「共育(ともいく)」を行った。他部署の仕事や状況を知ること、部署間の隔たりが小さくなり、共通な話題ができたことから雑談が増え、会話の多い風土の定着につながった。

そうした改善などにより、年間休日は125日に増加したが、残業時間は1.1時間/月を維持。有給取得率は86.1%と家庭を配慮できる時間が作れている。管理部の三島亜純さんは「人間関係が良く、話しやすい環境。家庭の事情や体調の相談もできて、休暇も取りやすい」と話す。

また従業員の採用は、現場の職長の判断のみで行っている。「自分が採用をした」という責任感から、熱心な教育につながっている。

コミュニケーションをしっかりと取



「共育(ともいく)」活動で従業員同士がお互いに学び合う。教える側・教わる側の双方が業務への理解を深める。

る習慣が根付いたことにより、楽しく働けるようになったのはもちろんのこと、「仕事を行う意義」に気付けるようになったことでやらされ感がなくなり、従業員一人ひとりに自律心が養われた。上司にも発言しやすい雰囲気から仕事に関する改善案は常に寄せられ、業績にも表れるという好循環が生まれている。

(株)ソーワテクニカ

中津川市・製造業(送風機的设计・製造・販売)

従業員数/男性155名 女性55名 計210名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①業務災害総合保険の付帯内容の充実
- ②ボランティア休暇の取得内容拡充
- ③時間単位の有給休暇制度の導入

製造業

社員の健康とライフシーンに合わせた休暇制度の拡充

ソーワテクニカでは、社員が安心して勤務できるように、直接雇用の社員だけでなく、出向・派遣社員も対象とした業務災害総合保険に加入。この保険は災害時の補償だけでなく、『災害・ケガにおける保険一時金支給、入院保険金』

『日常生活、休暇中の業務外のケガに対する補償』『24時間電話健康相談・介護相談ホットライン』『女性のための24時間電話健康相談』『メンタルケアカウンセリング』

サービス』『生活習慣病サポートサービス』など、様々な付帯サービスがあり、社員の心身の健康をサポートしている。

そのほか、失効してしまう有給休暇をボランティア休暇として最大20日まで繰り越すことができる制度があり、地域活動はもちろん自身の傷病による休暇や子どもの学校行事、家族の病院への付き添いなど幅広く活用されており、小さな子どもがいる社員でも仕事と家庭を両立できる環境が整っている。

2024年度からは、産後8週間までの子の育児をサポートする祖父母についても取得できるよう休暇取得内容を拡充した。

また、社員の声を反映し就業管理システムの構築を経



有給休暇制度について社員同士で意見交換をし、働きやすい環境となるよう会社へ提案している。

て、時間単位の有給休暇制度も導入。育児・介護だけでなく私用にも柔軟に対応ができ、全ての社員にとって働きやすい環境となった。

ソーワテクニカでは、今後も社員が明るく元気に業務に取り組みることができるよう、更なる制度の充実を図っていく。



普段組立作業を担当している従業員がデザインしたイラストが会社案内等に利用されている。多様な能力を会社で活かしている勤務している。

ダイアトップ(株)

郡上市・製造業

従業員数 / 男性53名 女性21名 計74名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①社員アンケートの結果から社内環境の大幅改善を決定
- ②研修や集団活動を通じてチームワークと行動力を養う
- ③地域貢献活動に精力的で職業体験などを実施

製造業



リーダーシップとチームワークを学ぶ研修「玉山塾」では会社の将来像についても話し合う。

社員の意見を反映できる環境を構築

チエーンソーのガイドバーなどの開発・製造が主業務のダイアトップは、数年前まで離職率が高かったことから、社員が気持ちよく働ける環境を整備。社員アンケートで社内設備の老朽化の指摘が多く、エアコンの導入や床、トイレの改修など18件の環境改善を行った。その他にも作業場にカフェスペース

を作り、休憩中に気軽に会話ができる場を設けた。そうした改善などにより、2019年に12・3%だった離職率が20年には3.1%まで減少。職場環境の改善で、Uターン就職や退職後に再就職するケースが出てきた。

人材育成にも注力し、リーダーシップとチームワークなどを学ぶ研修「玉山塾」を実施。製造部の各課で編成したチームに他部署からコーチ役を入れ、製品や社内環境などの改善案を考える「小集団活動」も導入しており、優良な取組みをしたチームは表彰される。

社員が積極的に改善を図ったことで、22年の売り上げは19年比で146%もアップ。賞与を3カ月から4カ月分に増額した。製造2課の池場岳斗さんは「自分で考えて意見を述べ、行動を起こせる会社」と話し、研修などの効果を「自



市が運営する「郡上おしごと体験」に参加するなど地元の子どもの職業体験にも注力。

分の考えや仕事への取り組み方が広がった。自ら改善提案をしたことで成長もできた」と振り返る。

地域貢献活動にも精力的で、19年から地元の特別支援学校を対象にインターンシップを実施。23年度からインターンシップ参加者が入社することも決定した。その他にも、地域清掃活動や市が運営する「郡上お仕事体験」への参加、中学生の職業体験なども行っている。

太平洋工業(株)

大垣市・自動車部品、電子機器製造業

従業員数 / 男性1,977名 女性188名 計2,165名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①法を上回る制度で育児・介護との両立をサポート
- ②年12日以上の有休取得目標を設定し、休みやすい職場環境を推進
- ③勤務間インターバル制度により十分な休息時間を確保

製造業

仕事と充実した私生活との両立を支援

太平洋工業では、社員同士が支え合って仕事と私生活との両立に取り組み風土を育むため、2010年より「絆と成長」をスローガンにワークライフバランスの浸透と理解促進に力を入れてきた。

15年からは年休取得策として、1人年間12日以上を目標に掲げ、4半期ごとに取得状況を労使で確

認しフォローを行うことで、取得率の向上を推進している。また、長時間労働の削減、勤務間インターバル制度、フレックスタイトム制の活用など、柔軟な働き方も導入している。

08年から育児休業を2歳までとし、15年から育児短時間勤務を小学4年生までと順次延長するなど、支援制度も都度拡充。育休復帰者は「2歳まで育休を取得できるので、4月の入園に合わせて育休期間を選択することができ、状況に応じて復帰日を選べて助かった」と話す。

さらに「育児休業復帰支援プログラム」を設け、復帰直前に上司や人事担当者で希望の働き方などを確認し、20年には企業主導型保育園と契約するなど、円滑な職場復帰を支援。同社では、08年より女性の育休取得率は100%を継続しており、平均勤続年数も男性を上回っている。23年度には男性の育休取

得率も45%を超えるなど、男女ともに子育てと両立しながら働ける職場環境づくりに努めている。その他、社員のみならず地域の小学生を対象に、夏休み科学教室や環境教育などを開催し、幅広い次世代育成支援を行っている。



これまでの取り組みにより、2024年にプラチナくるみん認定とえるぼし認定を受けた。(認定証と社内報紹介記事を見せる担当者)



「育児休業復帰支援プログラム」の一環で育休復帰前に上司と人事担当者による面談を実施。

(株) デジタ

恵那市・製造業

従業員数 / 男性54名 女性146名 計200名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①「男性育休の手引き」を作成し、取得しやすい風土を醸成
- ②恵那市内で初となる企業主導型保育園を創設
- ③社員同士のコミュニケーションも促す充実した福利厚生



男性が育休取得を考える際に気になる要素をまとめた手引き。実績も踏まえた丁寧な説明を行って取得促進をサポートする。

印刷通販のデジタは「睡眠8時間・仕事8時間・趣味や家庭での8時間」を社員に推奨。20、30代の社員が多く、子育て世代への丁寧なサポートを心がけている。男性育休の取得促進に向けては、対象者の意見を取り入れながら「男性育休の手引き」を作成。取得までの流れや育休中の給与、評価への影響など、不安要素になりやすい

子育て世代が安心して働ける会社に

部分を中心にまとめた。この手引きを周知後に取得した2人は現場リーダーや課長補佐として活躍しており、部下も取得を希望しやすい風土づくりにつながった。社員が閲覧する会社独自のポータルサイトには、取得者の体験談や感想を掲載している。

敷地内にある「森のこども園」は恵那市初の企業主導型保育園で、2018年3月に創設した。社員の子どもは優先的に入園が可能で、就労時間内に参観できるイベントを定期的に開いている。園創設前の過去3年間に子どもが生まれた社員は男女合わせて4人だったが、20年から22年の3年間は合計15人。子どもを同園に預ける通販事業課の男性社員は育休を経て、妻とともに同社で働く。「就業中にごっそり園の様子が見られる」かくれ参観日」は、普段と違う子ども



始業時間に間に合うように開園する保育園。社員の平均年齢が30代前半のデジタでは子育て世代が安心して働ける環境を整えている。

の様子が見られてうれしい。園のおかげで安心して働くことができている」と笑顔で話す。

誕生日や婚姻、成人の祝金支給や、地域の福利厚生機関への加入によるレジャー施設などの割引サービスも充実。また専用のICチップを2人同時にかざすとドリンクがもらえる「社長のおごり自販機」は、普段話す機会のない別部署の社員との交友関係を深めるきっかけとなっている。

テルモ・クリニカルサプライ(株)

各務原市・製造業(医療機器)

従業員数/男性84名 女性77名 計161名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①在宅勤務や時差出勤など時間・場所にとらわれない働き方
- ②フリーアドレスや集中ブースの設置など職場環境の整備
- ③ノー残業デー、在宅勤務などの制度の取得実施状況を管理し、積極的に活用

製造業

時間外労働の削減と多様な働き方を推進

2018年度から働き方改革として、ノー残業デー、第3金曜日15時以降の会議等の禁止、プレミアムフライデーの実施に取り組み。実施状況を週単位で集計し、データ管理することで時間外労働の削減につなげている。

業務改善活動「アイキープ」は、各社員に業務改善提案ができる場



働く時間や場所の柔軟性を高め、成果を軸とした働き方への転換を進める。

を提供し、業務の効率化などを促進する。周りを気にせず自分の業務に集中する「集中タイム」や、プレミアムフライデーに献血と食事をを行う「Love in cheers」も導入するなど、多種多様な取組みを展開している。

健康経営の取組みとしては、がんに罹患した社員が治療しながら働けるよう「がん就労支援ルール」を規定。他にも失効した年次有給休暇の利用、時差勤務など社員の多様な働き方を認めている。子育て中の社員からは「短時間勤務や子どもが病気の際に使える看護休暇などのおかげで安心して働ける」との声も多い。

職場環境の整備のために、社員同士の話し合いにより執務室のフリーアドレス化を行い、コミュニケーションスペースや集中ブースを設置。目的に合わせて働く場所が選択で



職場環境整備の一環として設置されたコミュニケーションスペースは、気軽に社員同士で話し合える場となっている。

きる。また、特定の人にしかできない仕事をなくすため、日々の業務をリスト化し、業務分担を図る。

さらに、年次有給休暇の取得促進のため、管理職が付与日数の半分は取得することを義務付けており、会社全体として業界平均を大幅に超える年休取得率を実現している。

(株)東洋

飛騨市・住宅用建材製造・販売

従業員数 / 男性29名 女性17名 計46名 ※令和6年11月現在

エクセレント POINT

- ①一人一人の生活パターンに合わせた勤務時間
- ②月一回の職場単位のミーティングで業務改善活動を実施
- ③育休後は希望に沿った職場で復帰が可能

製造業

飛騨の匠(たくみ)といわれる高度な木工技術を駆使して、ドアやサッシ枠などの住宅用木質内装建材を製造・販売する東洋。地域の過疎化と少子化が進む中、同社では2008年に「仕事と家庭の両立」を



働きやすい職場環境づくりに向けて社員とコミュニケーションを図る田端一盛社長(右から5人目)。

環境にやさしい、人にやさしい会社づくり

基本理念とした行動計画を策定。育児短時間勤務制度の導入や有給休暇取得の促進、子育て支援手当の支給など、社員が働きやすい職場環境づくりにいち早く取り組んできた。

育児短時間勤務制度では、子育て中の社員のための柔軟な働き方の一環として、始業時間と終業時間を各1時間短縮可能としている。田端一盛社長は「保育園の送迎と勤務時間が重ならないよう配慮した。会社としてもキャリアを積んだ社員に安心して働いてもらえることは、人材確保の面でもメリットが大きい」と語る。

子育て支援手当は高校卒業時まで一人当たり毎月5千円を支給するほか、子どもの学校行事への参加などに有給休暇の取得を奨励するなど、仕事と家庭を両立しやすい環境を整えている。また、年



仕事と家庭を両立しながら意欲的に働く女性社員。

次有給休暇を1時間単位で利用可能としたところ、取得率が大幅にアップした。

田端社長は「仕事と家庭の両立のため、今後は介護支援にも力を入れていきたい」と意気込む。

東レコムズ岐阜(株)

神戸町・製造

従業員数 / 男性153名 女性32名 計185名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①治療・介護・育児と両立するための支援を実施
- ②年次有給休暇取得率92%を実現
- ③安全衛生優良事業場表彰で「優良賞」受賞



岐阜労働局長より表彰状を授与される川治社長。

一人一人に寄り添う職場づくり

製造業

東レコムズ岐阜では、育児や介護中の社員、東レを定年退職し再就職した社員、障がいのある社員など、多様な背景を持つ社員を支えるため、こまめに面談を行い、多様な制度の活用を提案している。1歳未満の子どもを育てながら働く社員には、短時間勤務とは別に1時間の休みが取れる「有給育児時間」制度を設けている。また、時間単位で有給休暇を取得する制度を活用することで柔軟に働くことができ、ワークライフバランスの向上や休暇

取得の促進につなげている。

病気で長期間休職している社員に対しては、本人と合意の上、主治医からの意見聴取や家族との面談を行い、現状を把握。会社としてできる支援を伝えるなど、主治医や家族と一丸となって職場復帰支援を行う。

時間外労働削減対策では、終業時刻15分前に終礼を行うことで、定時退社を促すとともに、「仕事を翌日に回せることは、翌日」との声掛けにより、気兼ねなく退社できる環境づくりを行っている。そのような取組みを重ねる中で、2021年度には時間外労働の削減や休暇取得の推進等の取組みにおいて、優れた実践例があると認められたことにより、ベストプラクティス企業として、岐阜労働局長の訪問を受けた。23年度には、労使が協力した労働者の安全と健康確保

24年度には新たな取組みとして、従業員交流のためのイベント空間としてカフェスペースの提供を開始。コミュニケーションを通して新しい発想を生み出すリフレッシュスペースの場や熱中症対策のクールダウンを気軽に行える場として多くの従業員が活用している。



新しくオープンしたCafé-Baiten。

の取組みが他の模範であると認められ、岐阜労働局長より安全衛生優良事業場の中で「優良賞」を受賞した。

24年度には新たな取組みとして、従業員交流のためのイベント空間としてカフェスペースの提供を開始。コミュニケーションを通して新しい発想を生み出すリフレッシュスペースの場や熱中症対策のクールダウンを気軽に行える場として多くの従業員が活用している。

(株)トキワ

中津川市・化粧品製造

従業員数 / 男性382名 女性639名 計1,021名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①DEI(Diversity, Equity & Inclusion)プロジェクトの立上げ
- ②法を上回る短時間勤務制度の導入により、子育て中の社員をサポート
- ③全社員を対象に定期的に個人面談を実施

製造業



化粧品の製造ラインでは主にパート社員が活躍。充実した福利厚生により、安心して長期間働ける環境を整えている。

全社員の声で働きやすい職場環境

トキワでは、パート社員が全体の3分の2を占めていることもあり、正社員と同等に安心して働ける環境を整えている。パート社員の多くは工場ライン作業をしており、作業を中断して上司へ相談などをするのが困難であるため、定期的に個人面談を実施し、フォローアップや育成方針に対する意見をすり合わせている。

毎週水曜日にラインを止めて15分間行う小集団活動では、正社員とパート社員が3、4人ずつのチームとなり、業務の効率化や作業場の有効な使い方などを点検し、パネルに意見をまとめて年3回発表。また、それぞれが気付いたことを紙に書き提出する改善提案活動も実施しており、活動内容を毎月食堂に掲示している。いずれも優秀なものには、表彰し賞金を贈る。中津川工場改善提案委員の安藤剛委員長は「両方とも10年以上前から続けている。意見が採用され仕事がかどるようになったと感じている社員は多い。自由に意見を交わらせる雰囲気職場に根付いている」と話す。

同社では、全社員対象に化粧品のアイデアを募るアイデアバトルも毎年開催。即座に商品化させることを目的としているのではなく、提案力強化や創造性を高めることが狙い。宮崎貞執行役員は「開発部



全社員を対象に、個人面談を定期的に実施。

門でも常に新しいアイデアを考えているが、どうしても実現性やコストを考えてしまう。そういうことを気にせず『あったらいいな』を自由に考えられる良い機会になっている」と話す。

また、2022年7月には「会社のために働く」から「自分のために働く」ことができる会社を目指しDEIプロジェクトを立ち上げ、社員一人ひとりが喜びを感じ、働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

(株)常盤電機

各務原市・製造業

従業員数 / 男性57名 女性20名 計77名 ※令和6年12月現在

**エクセレント
POINT**

- ①社用車をプライベート利用できるサービスを導入
- ②若手含む多くの社員が一丸となって人材採用に注力
- ③ベテラン社員が講師を務める「マイスター塾」で、技術伝授とコミュニケーション活性化



1on1面談で、社員から仕事への思いや悩み等を聞く林玄悟社長(右)。面談で出た声は、業務改善や働き方改革の見直しにつなげている。

社長の1on1面談で働き方改革が前進

2022年に就任した林玄悟社長が大切にしているのは社員の声。新たに「全社員との1on1面談」を始め、仕事への思いや悩み、提案を直接聞くようにした。その結果、業務改善や働き方ルールの見直しが一気に進んだ。

早々に導入したのが社用車をプライベートでも使えるようにするサービス「しえあくるME」。これまで営業職はマイカーで出社後、営業車に乗り換えて取引先を訪問して

いたが、直行直帰が可能になった。業務とプライベートは、車載器のボタンを押して区別する。現在は3人が利用しており、中にはマイカーを手放した社員も。会社側も契約駐車場の台数削減などのメリットがあった。

人材採用は「会社の未来を創る重要な活動」と位置付け、多くの社員が携わるようにしている。説明会やインターンシップの企画・運営を若手が行うこともあり、社員が他部署の協力も得ながら会社について理解を深め、自らの言葉で伝える貴重な機会となっている。成果は上々でインターンシップ参加者を含む、毎年複数人の新卒採用につながっている。

若手社員の育成に向けては、ベテラン社員が講師を務める「マイスター塾」を2〜3週間に一度開き、実践的な内容を伝える。ベテランと



ベテラン社員が講師を務めるマイスター塾では、若手社員が機械等を操作しながら実践的な内容を学ぶ。

若手が共同で担当しており、世代を超えたコミュニケーションの場にもなっている。経験豊富なマイスターの解説により、若手社員から有意義との声も聞かれる。

定年間近の社員に向けては、60歳になる半年前に60〜65歳の6つの年齢区分から退職年齢を選択できる制度を設け、本人の意向に沿ってキャリアプランを形成できるようにしている。

鳥羽工産(株)

各務原市・製造業(輸送用機械器具)

従業員数/男性259名 女性35名 計294名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①子育て世代への支援強化に注力
- ②部署の垣根を越えた協力体制による業務の平準化の推進
- ③労災を疑似体験できる「鳥羽安全体感道場」を設置

製造業



社内の安全体感道場で約15種類の危険行為を体感できる。

安全に働くための対策を実践

鳥羽工産では、2016年度から家族手当の支給を見直し、子育て世代への支援を強化。子どもの数に制限なく、22歳以下を対象に1人当たり1万5千円を支給している。

子どもを育てながら働きやすい環境も充実しており、技術部の木村美穂さんは2度の産休と育休を

経て、現在は時短勤務を活用。「周りの同僚が子育て中の従業員に対して協力的で助かる」と感謝する。

また、他部署の仕事内容を覚える機会を設け、担当部署以外の場でも働ける従業員教育を実践。仕事に余裕のある部署から多忙な部署に人員を補充する環境を整え、業務の平準化を促している。

さらに18年には、安全に安心して働ける職場環境の実現を目指し、労災現場を疑似体験できる「鳥羽安全体感道場」を設置。月に2回のペースで研修を実施し、機械への巻き込み事故や高熱物への接触事故など15種類ほどの危険行為を体感できる。製造部主任技師で道場長の割山久一郎さんは「仕事中に起きる危険をよりリアルに疑似体験することで、従業員の注意力が高まった」と実感。その他にも、普段工場に出入りしない女性従業員



余裕のある部署の従業員(赤ヘルメット着用)が多忙な部署をサポートすることで業務の平準化を図る。

の意見を取り入れるなど、さまざまな目線からの安全パトロールを週1回実施している。また、設備の問題や危険物の保管状況などについて役職者が部門を越えて点検を行う「他部門安全点検」も月1回行う。その結果、16年度は10件だった労働災害が、20年度は3件にまで減少した。

(有)長井紙工

関市・ダンボールの加工・組立

従業員数 / 男性4名 女性6名 計10名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①紹介による採用の重視で雇用のミスマッチを防止
- ②仕事中の私語の容認で、良好な関係を構築
- ③社員の心身の健康を優先し、受注量増加時は生産調整を実施



受注量が一定以上になったときは生産を外部に委託する「生産調整」をするなど、社員に負荷がかかりすぎない体制を構築。

長井紙工では、新たに社員を採用する際は、社員からの紹介で雇うことが大半であることから、「社風が合わない」「イメージと違った」などの理由での退職をあらかじめ防ぐことができ、過去10年間の離職率は0%となっている。長井浩司社長は、よく知った間柄同士が働けることを強みと捉え、社員の仕事中の私語をはつきりと容認。

社員ファーストが離職者0に直結

製造業

年次有給休暇についても社員みんなで勤務表を見て、話し合っただめていことから取得しやすく、取得率は業界平均を大きく上回る82.5%となっている。パートの藤井春菜さんは「私語が認められていることで円滑なコミュニケーションにつながっていると感じる。仕事中の疑問も普段の会話の延長で話せ、業務の改善提案にも自然とつながられている」とメリットを話す。また、社員一人ひとりに寄り添うことを大切にしている。パートで入社した女性がひとり親になった際には、すぐに正社員登用をしてサポート。子どもの都合による遅刻や途中帰宅も認めるなど、子育てと両立させながら責任を持って働ける環境を整えた結果、2021年度からは管理職としてパート社員をまとめる役割を担うまでになった。



私語をしながら働くことが認められており、社員同士、子どもの話などをしながら楽しく作業をしている。

所定外労働の削減のために、受注量が一定以上になると、生産を外部に委託する生産調整を実施。長井社長は「残業が続くと体力的、精神的に疲労が溜まり、生産性の低下や事故故につながりかねない。幸い、大きな設備があり人員豊富な企業の協力を得ることができ。コストはかかるが全ては社員ファーストを貫くため、これからも長く心豊かに働ける環境を整えていきたい」と話している。

浪速製菓(株)

本巣市・菓子製造業

従業員数 / 男性11名 女性16名 計27名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①「多能工」制度の導入によりスキルアップ
- ②時間単位の有給休暇制度による取得の推進
- ③誰でも育児・介護休業などが取得しやすい職場環境

製造業



労働時間短縮や残業の免除など個々の事情に合わせた勤務形態を導入。

同社では、
同時期に育児
休業を取得す
る従業員が複
数いたことか
ら従業員の間
で互いを思い
やり、休みや
すい環境が生
まれた。育児
休業や介護休
業を取得する

男性従業員も現れ、仕事だけでなく、家族との時間も大切にできる職場環境が整った。今後も、従業員の希望に添えるよう、さらなる職場環境の充実に努める構えだ。



仕事と家庭の両立を支援し、働きやすい職場づくりに取り組む。

1927年の創業以来、昆布を原料にした「こんぶ飴」をはじめ、各種飴菓子の製造販売を手掛けている浪速製菓。従業員全員を正社員として雇用している。働き手を大切にすることを企業姿勢から、従業員の間にも互いに支え合う風土が醸成。数年前から「多能工」を取り入れ、担当以外の部署でも対応できる教育が行われている。

また、休暇を取得する時に、他の従業員がフォローできる環境が整ったことで、残業抑制とともに、有休の取得率も向上した。それまで、従業員によって有休取得率に差があったが、時間単位の有休制度を導入したところ、取得率の差が解消された。学校行事、その他家庭の用事の際に取得しやすいと従業員に喜ばれている。

助け合いの風土で有休取得の定着へ

鍋屋バイテック(株)

関市・製造(一般機械器具)

従業員数/男性290名 女性170名 計460名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①法を上回る時短勤務制度の導入など、従業員のWLBを支援
- ②日常的なコミュニケーションによる風通しの良い職場環境
- ③様々な仕組みで従業員のモチベーションアップ



公園にしているかのような本社は「関工園」の名で親しまれ、敷地内にはコンサートホール、美術館などが入っている。

鍋屋バイテックでは、従業員の要望を上司との面談やアンケートで把握しているが、統括部の大野見伊子部長代理は「日常的にいろいろ相談できる風通しの良さが社内にもあり、日頃から密にコミュニケーションを取っている」と話す。また、育児中の従業員から希望の勤務時間を聞き取り、短時間勤務制度を拡充。従業員から「小学校にあがる子どもを見送ってから出勤したい」との要望を受け、時短勤務の利用期間を中学3年生まで認めた。

年次有給休暇取得の呼び掛けを積極的に行っているほか、年間の休日日数は130日に加え、9連休があるなど、休日日数も充実している。育児休業は最長で子どもが3歳になるまで取得でき、育児後の女性従業員は全員職場に復帰。男性従業員は配偶者の出産に立ち合う特別休暇が利用でき、開発部の吉田英史さんは「家族を大切にしよう会社から言われ、父親として出産に立ち会えた」と喜ぶ。

従業員を大切にしている仕組みづくりに力を入れる。全従業員の誕

要望を気軽に話せる風通しの良さ



本社、敷地内にあるフィットネスジム。

生日と正社員の結婚記念日にはプレゼントを贈る。また、給与や賞与とは別の「大入袋」を贈る年もあり、従業員のモチベーション向上にもつながっている。

(株)NITTAN恵那金属

中津川市・製造業

従業員数 / 男性79名 女性22名 計101名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①LINEを活用した相談窓口を設置
- ②社員の意見を取り入れて就業規則や制度を改定
- ③男性が育休を取得しやすい風土づくり

製造業



日常的に利用率の高いLINEを活用して、社内への周知がスムーズに。手軽に回答できるアンケート機能は社員のニーズを把握する重要なツールとなっている。

NITTAN恵那金属は、企業理念「社員（なかま）への貢献」をもとに健康経営やWLBを推進。2023年には健康経営優良法人（中小規模法人部門）ブライト50に認定されている。

社員の抱える仕事の悩みをいち早くキャッチして改善しようと、22年1月に総務部直通LINEを開設した。時間や場所に縛られず、夜勤の社員なども利用しやすい窓口として機能している。子育てとの両立に苦労しているという相談

社員（なかま）の意見を生かした職場づくり

には、状況に合わせて定時の勤務時間を調整可能にしたり、時短勤務の対象を拡大したりといった就業規則の見直しにつなげた。

社内公式LINEもあり、市岡真二社長からのメッセージや情報発信のほか、社員アンケートにも活用。アンケートの回答率は高く、各種制度の認知度や喫煙率、忘年会等の出欠確認など、社員の状況やニーズを把握する有効な手段となっている。制度に関するアンケートでは不妊治療時の休暇について需要があることが分かり、年5日取得できる不妊治療休暇制度を22年に制定した。取得時には不用意に職場に開示されないようプライバシーにも配慮する。現在までに延べ2人10日の取得実績がある。

同時に、誰もが育休を取得できる風土づくりにも取り組む。男性で初めて1年間の育休を希望した



「より働きやすい環境を整えていきたい」と話す市岡真二社長。

外国籍かつ役職者の社員を積極的にサポート。取得後は育休を希望しやすい雰囲気ができ、現在も1カ月取得予定の男性社員がいる。

制度の変更などにあたっては、月に1度の全社朝礼で市岡社長が説明し、社内全体に理解を促す。市岡社長は「社員の意見を取り入れ、今後も新たな制度や取り組みをしていきたい」と話す。

(株)日特スパークテックWKS二野工場

可児市・製造業

従業員数 / 男性352名 女性29名 計381名 ※令和6年12月現在

エクセレント
POINT

- ①地域に根差したさまざまな交流や行事を開催
- ②特別支援学校と連携し、職場実習を継続的に受け入れ
- ③豊富で安価なメニューを提供する従業員食堂で健康増進

製造業

地域貢献重視、地元になくてもはならない企業へ

自動車等がエンジンを始動させるときに必須のスパークプラグ製造を担う日特スパークテックWKS二野工場では、2014年の工場設立以降、一貫して地域とのつながりを重視。特に24年は工場設立10周年の節目で、ネーミングライツを取得した公園での花火鑑賞会をはじめ複数のイベントに協賛して地域を盛り上げた。

子どもたちに向けては、小学5年



工場設立の翌年から主催する小学5年生以下で編成された野球チームが出場する「スパークテックWKS杯」。今では県内全域から40チームが集う規模となった。

生以下で編成された野球チームが出場する「スパークテックWKS杯」を工場設立の翌年から主催。今では県内全域から40チームが集う規模となっている。24年春には、大会を通じて同社のことを知った出場経験者の採用にもつながった。

地元の特別支援学校との連携にも注力。もともとは県の特別支援教育部署に障がい者雇用に関する相談をしたのがきっかけだったが、これを機に職場実習を継続的に受け入れる体制づくりへと発展した。さらには職場実習をした特別支援学校の卒業生が24年春に入社、実習のノウハウを応用させ、スムーズなサポートにつなげている。

また、働きやすい職場づくりも進めている。好評なのは、従業員食堂でのメニューで、昼食はA、B定食、井定食、麺定食の4種類から、夕食・夜食はA定食、井定食、麺定食



昼食は4種類から、夕食・夜食は3種類から選ぶことができる従業員食堂。1食200円と格安で多くの従業員が利用する。

の3種類から選ぶことができ、1食200円と格安。また、主食の量を体調や健康志向に合わせて調整できることもあって、多くの従業員が利用し、喜ばれている。

さらに、近年では男性育休の取得を推進。育休を取得した部長職の男性のインタビューを社内へ展開したり、手引書を作成したりして気兼ねなく取得できる雰囲気づくりを強化している。

日本トムソン(株) 岐阜製作所

美濃市・機械部品

従業員数 / 男性717名 女性293名 計1,010名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ① 格安で利用可能な寮や社員食堂を整備
- ② 充実の教育・研修制度や作業手順書の用意で、不安なく働ける体制を構築
- ③ 女性が働きやすい職場づくりに注力

製造業



日本トムソン岐阜製作所に隣接した敷地にある独身者向けの男子寮。寮費は周辺の家賃相場の1/10程度で、管理費、共益費や水道代の自己負担もない。

日本トムソン岐阜製作所は、社員が継続して働けるよう、業務、生活の両面で多彩な取組みを行っている。岐阜製作所の近くに独身寮を設け、寮費は周辺の家賃相場の1/10程度で、初期費用や光熱費等の自己負担も0円。食事の提供もあり、3食合わせてもワンコイン程度で食べることができる。転勤に伴い転居した場合も、家賃の大半

業務・生活の両面で手厚く社員をサポート

を会社が補助しているため、少ない自己負担で生活を継続できる。社員食堂は県内の4事業所全てにあり、うち3カ所には管理栄養士が在籍。栄養バランスを考えた食事を提供し、毎日多くの社員が利用している。

業務に関しては、充実した教育・研修制度や各職場で作業手順書の用意することで、入社間もない時期でも不安なく業務に従事できる体制を構築。3年目、7年目にはフォローアップ研修があり、管理職を目指すためのマネジメント手法などを学ぶことができる。

これらの手厚い取組みから、キャリアアップ以外で離職する社員はほぼおらず、2020年は離職者0を達成。新卒採用者の定着率も高く、岐阜製作所で採用した正社員の過去3年間の離職者はいない。

女性がいきいきと働くための職



2018年度に「関市女性が働きやすい職場」認定を取得したことにより、女性からの関心が高まり、21年度の新入社員は半分以上を女性が占めるまでになった。

職場環境整備にも注力しており、18年度には「関市女性が働きやすい職場」認定を取得。企業説明会等で広くPRしたところ、21年の新入社員は半分以上を女性が占めた。また、妊娠後も安全に働けるようマタニティ作業服を導入。妊娠中の社員からも「ウエストの前面にニット素材が使用されていて着心地が良い。快適に作業ができて助かっている」などの声が上がっている。

(株)日本キャンパック 岐阜工場

岐阜市・清涼飲料水製造

従業員数 / 男性120名 女性14名 計134名 ※令和5年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①新入社員にも初日から年次有給休暇を付与
- ②男性社員の育児休業取得を促す環境を整備し、取得率が向上
- ③社員の健康に配慮した支援が充実

製造業

社員の休暇取得と健康管理に注力

日本キャンパック岐阜工場では、失効した年次有給休暇を90日まで積み立てられ、病気などで1週間以上の休みを必要とする場合に、積立年休として利用できる。また、新入社員にも入社初日から11日の年次有給休暇が付与され、新しい環境での体調管理に配慮している。

男性社員の育児休業取得にも力を入れており、2017年から2週間以内の育児取得者に対して、5日まで給与を支給する制度に改定。20年からは、全社員を対象に男

性の育児に関する研修をしており、休憩室に育児関連本や父子手帳などを置くことで、育休への理解を深めている。その結果、徐々に育休を取得する男性社員が増えていき、育休を取得した資料課の赤石貴則さんは「初めての育児を夫婦で一緒にすることができた」と話す。

飲料受託製造の特性上、工場内への私物持込みを厳しく制限しているが、夏場の工場は高温となるため、熱中症対策として、社内持ち運び用の水筒とスポーツドリンクや水を用意し、水分補給に支障がないようにしているほか、塩分補給タブレットや電動ファン付きベストを支給。さらに、社員への思いの思いも込めて11年から夏場の食堂で1日に1個アイスを無料で提供して

いる。休憩中に社員同士の会話が弾むようになり、当初は7〜8月のみだったが、社員の要望で提供期間

を6〜9月に延長した。
冬場は作業服の上から着る防寒着や、事務作業で使える電気ブランケットを提供。社員が気持ちよく仕事ができる環境が整う。メンタルケアにも配慮し、専門医による月1回の健康相談日を設けて、心身ともに健康で働けるように手厚く支援している。



育休を取得して「夫婦で育児ができた」と話す資料課の赤石貴則さん。



休憩室に育児関連本などを置き育休への理解を促す。

(株)ハイビックス

瑞穂市・プラスチック製品製造業

従業員数 / 男性15名 女性26名 計41名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
- ②感染症予防接種の社内実施等、社員の健康に配慮した支援
- ③充実した社員食堂を完備

製造業



毎年9月に「経営計画発表会」を実施し、1年間の方針発表と永年勤続者の表彰を行っている。

ライフスタイルを尊重した柔軟な勤務形態

ハイビックスでは、育児休業からの復帰後は短時間正社員制度により、出退勤時間を自由に選択できるなど、子育てをしながら安心して仕事ができる環境づくりに取り組んでいる。また女性だけでなく、男性社員にも家庭を尊重してほしい

と、立ち会い出産の推奨や学校行事への参加促進など、子育て最優先の社風を構築している。

18年9月より完全週休二日制、年間休日を117日から126日に増加。家族と過ごすための時間が増えたことに加えて、趣味やボランティア活動など社員一人ひとりの個人の時間の充実をサポート。

「社員から『子どもとお風呂に入れるようになった』『オン・オフの切り替えがしつかりでき仕事への意欲が増した』という声を聞いたのが何より嬉しい」と語るのは、高井順子社長。「キャリアは後からでも取り戻せるが、親子の時間は今しか味わえないもの。社員には仕事だけでなく、親の役割も大切にもらいたい」としている。

短時間正社員制度のほかにも、介護においてもフレキシブルな勤務形態の導入を行い、公私ともに充



社内の敷地を利用してBBQを開催。お互いの新たな一面を発見しながら親睦を図っている。

実した生活支援のサポートに取り組んでいる。

このほか同社では、心身ともに健康で働きやすい職場環境づくりにも注力しており、産業医による講話やインフルエンザの集団予防接種を社内で実施。また、健康面に配慮した食事を提供する社員食堂を完備するなど、様々な面から社員の健康支援を行っている。

早川工業(株)

関市・金属のプレス加工・金型設計製作
従業員数 / 男性17名 女性8名 計25名 ※令和6年11月現在

- エクセレント POINT**
- ①ダイバーシティ経営に注力し、多様な人材が活躍できる職場
 - ②社員のやりたいことを実現できる環境
 - ③男性の育児休業取得への理解があり、当たり前取得可能

多様な人材が活躍できる職場



LGBTの受け入れ体制が整備されているとして、LGBTフレンドリー企業に認定。

早川工業では、多様な人材の活用を図るダイバーシティ経営に力を入れている。障がい者も働きやすい環境を整えるため、ジョブコーチの配置や保護者との面談を実施。性的少数者（LGBT）の受入れ環境も整備し、全社員への研修の実施や、同性婚を異性同士の結婚と同等に認めるなど、就業規則も改定。2017年には、LGBT理解のための研修などを行う団体からLGBTフレンドリー企業に認定された。

また、20年からは多様な人材の活用のためITなど他業界からの兼業人材や、大学生の長期インターンをリモートで雇用している。兼業人材との新規事業として、工場の一角で廃材を使ったものづくりのワークショップを体験できる「ハレのシヤコウ場」を立ち上げ、若い女性を中心に新たな客層を開拓。また、インターン生は営業や売上分析などを担っている。

こうした取組みに対し、初めは戸惑いの声もあったが、共に働く中で社員の意識が多様性に対し前向きなものに変化し、今では互いにとつとつに良い刺激となっている。

社員がやりたいことに挑戦できる環境も充実しており、若手社員が就業時間外に廃材を用いてアクセサリーなどを作り販売する部活動「ザオ・ファクトリー」を発足。同部はクラウドファンディングで資金を募り、製品の開発を行った。事業



新規事業として立ち上げた廃材を使ったワークショップは若い女性を中心に人気が出ている。

と離れた自発的な活動が、仕事とモチベーションにもなっている。

男性の育児休業取得にも力を入れ、管理職への研修や社内報などで理解を深めている。10日間の育児休業取得した製造部の社員は「家事などで妻のサポートができた」と話す。また、男女問わず家庭の事情や体調などにより定時で働くことが難しい場合は、勤務時間や日数を選択することができる。

(有)早野研工

大垣市・製造業(板金加工)

従業員数 / 男性24名 女性14名 計38名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①研修の一環で、オリジナル商品を開発
- ②新卒社員が手掛けた焚き火台が、日本最大級の展示会でグランプリ獲得
- ③インターンシップの商品開発支援など、地域貢献に注力



入社1年目のときに焚き火台「Firebase」を開発した松井勇樹さん。焚き火台は「東京インターナショナル・ギフト・ショー春2021」でグランプリを獲得した。

オリジナル商品の開発通して技術習得

早野研工のスローガンは「待ち工場」から「価値工場」に。自動車や建設機械関連の金属加工だけでなく、オリジナル商品の開発に積極的に取り組んでおり、毎年の新卒社員の研修カリキュラムにもなっている。

2020年に入社した松井勇樹さんは入社1年目の時、組み立て式の焚き火台を形にしたところ、

日本最大級の展示会「東京インターナショナル・ギフト・ショー春2021」においてグランプリに選ばれた。松井さんは「焚き火台を商品化したいという思いがあったから、CADや機械操作を短時間で習得でき、今につながっている。仕事に慣れるという点でも任せていただけて良かった」と振り返る。

パートを含めた女性のみの商品開発チームもあり、「町工場で働く女性の声から生まれたアクセサリ」と名付けて真鍮のイヤリングやキーホルダーなどを手掛け、ネットショップや地元のマルシェで販売している。入社4年目の岩田葵さんは「マルシェで般の方と接することは、モノづくりへのモチベーションアップにつながっている」と話す。

商品開発への熱い思いは、インターンシップの高校生や大学生にも惜しみなく伝えている。3日間



パートやインターンシップの学生の商品開発をサポートしている。打ち合わせ時なども、自分の意見や考えを言いやすい雰囲気広がっている。

程度の短期インターンシップでも、キーホルダーづくりを実施。過去には半年間の長期インターンシップをした学生が、機械操作を二から覚えてカードゲームをする際に使うカウンターを製作、クラウドファンディングにまで挑戦した。カウンターは今でも販売されており、ゲームファンの間では知る人ぞ知る人気商品となっている。

(株)飛騨ダイカスト

飛騨市・金属部品製造業

従業員数 / 男性34名 女性23名 計57名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①子育てや介護との両立をバックアップ
- ②社員の思いや悩みを聞く個人面談の実施
- ③時間外労働削減活動の実施

製造業

パートを廃止し、子育て世代を短時間正社員として採用

高度なアルミニウム铸造技術で、カーエアコンやワイパーなどの自動車部品を製造する飛騨ダイカスト。社員60人のうち半分近くが女性であり、製品の加工、検査、管理などの適材部署で活躍。有給休暇取得の奨励や、育休後の正社員登用など、女性社員も働きやすい職場



女性社員とコミュニケーションを図る渡邊正憲社長(右)。

づくりに努めている。

会社が子育て支援を手厚くしたことにより、渡邊正憲社長は「社員の士気向上とスキルアップが図られ、不良品の発生率もゼロに近くなった。明るい職場環境や人材確保という面でもメリットが大きい」と語る。

2度の育休を取得し、職場に復帰した間所愛佳さんは「育休前はパートだったので出産を機に会社をやめようと思ったが、正社員として再雇用してもらった。職場の皆さんからも温かく迎えてもらい、本当にありがたかった」と話す。間所さんは現在、短時間勤務制度を利用し、二人の子育てと仕事を両立している。

2015年には企業内家庭教育研修会を実施。子育て中やこれから親になる社員に、子育てと仕事の両立のコツや家庭でのコミュニ

ケーションの重要性などをアドバイスし、同時に社員間の交流も深まった。

渡邊社長は「飛騨地域では三世代同居の所帯が多いため、男性が育休を取得した事例はまだない。今後は親の介護問題なども出てくるため、子育て支援と合わせ、介護との両立もバックアップしていきたい」としている。



育休取得後、パートから正社員として職場復帰した間所愛佳さん。

フジ精密(株)

大垣市・電子部品・自動車部品の製造、検査
従業員数 / 男性110名 女性70名 計180名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①社員の業務改善提案による作業効率化で時間外労働時間を削減
- ②会社主導のコミュニケーションで絆づくり
- ③新入社員にタブレットを配布し、交流会や研修会に活用



職場環境や作業の改善を提案する「ビフォーアフター報告書」はすべて掲示され、来客者も社の取組みが一目で分かる。

フジ精密では、時代の流れに合わせ、働き方を柔軟に変化させている。身の周りの無駄な作業をなくすため、作業改善について効果検証・提案する「ビフォーアフター報告書」を実施し、仕事を時間内に終わらせるよう取り組んでいる。また、新たな取組みとして、コミュニケーションを重視した、上司と部下で毎月一回



お世話役制度で新入社員に相談できる人をつくる。

行う評価面談は、部下側から仕事ぶりをアピールすることで、評価に對しての相互理解を深めている。この面談では上司と腰を据えて話すことができるため、職場や仕事における不安や悩みを共有し、解決に向けた手立てを考えるための大切な場としても機能している。

新入社員一人ひとりに、お世話役として先輩社員が寄り添う「お世話役制度」を導入し、定期的な

交流の時間を持つことで新入社員のケアを行っている。そのほか、新入社員にタブレット端末を配布し、ビデオ会議アプリを活用したお世話役交流会や研修会を実施。場所にとらわれないこと、社員間のコミュニケーションを形成することで絆を結び、安心できる人間関係により、家庭でも笑顔で過ごせる余裕づくりを促している。



オンラインでの研修・交流で場所にとらわれないコミュニケーションを行う。

社員の安心・余裕はコミュニケーションで